

Opinnäytetyö AMK

Liiketalouden koulutusohjelma

2017

Minna Kakko

ETÄTYÖN VAIKUTUS TYÖHYVINVOINTIIN 2. LOGISTIIKKARYKMENTIN ESIKUNNASSA

Minna Kakko

ETÄTYÖN VAIKUTUS TYÖHYVINVOINTIIN 2. LOGISTIKKARYKMENTIN ESIKUNNASSA

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia etätyön vaikutusta 2. Logistiikkarykmentin esikunnassa. Sitä, miten etätyö vaikuttaa työntekijän hyvinvointiin yksilönä ja koko yksikön toimintaan. Opinnäytetyön tavoitteena oli myös herättää uusia ajatuksia etätyön tekemistä kohtaan sekä saada vastauksia siihen, miten etätyötä voitaisiin kehittää. Opinnäytetyön teoreettisessa osuudessa käsitellään työhyvinvointia ja etätyön tekemistä yleisesti ja Puolustusvoimissa.

Tutkimusmetodina käytettiin nettikyselyä ja haastattelua. Kysely lähetettiin 2. Logistiikkarykmentin esikunnan henkilöstölle. Kyselyyn vastasi 20 henkilöä ja vastausprosentiksi saatiin 54%.

Tuloksista kävi selville, että etätyön mahdollistaminen on hyvällä tasolla 2. Logistiikkarykmentissä ja työntekijät kokevat etätyön vaikuttavan positiivisesti heidän työhyvinvointiinsa. Kehityskohteiksi nousivat yhteydenpidon ja luottamuksen parantaminen.

ASIASANAT:

Etätyö. Työhyvinvointi. Työssä jaksaminen. Itsensä johtaminen.

Minna Kakko

EFFECT OF TELEWORK ON WELL-BEING AT WORK AT THE HEADQUARTERS OF THE 2. LOGISTIC REGIMENT

The purpose of this thesis was to find out how telework affects workers well-being at work at the Headquarters of the 2. Logistic Regiment and also to find out how telework affects the individual as well as the whole work unit. The secondary purpose is to raise new questions regarding telework and see how telework can be further developed. In the theoretical part telework and well-being at work are covered in general as well as in particular within the Finnish Defence Forces.

The research methods used were an on-line questionnaire and interviews. The questionnaire was sent to the personnel of the Headquarters of the 2. Logistics Regiment. Twenty replies were received, for a total poll percentage of 54%.

The results show that the possibility of utilizing telework at the 2. Logistics Regiment is at a good level and that the employees feel it has a positive effect on their well-being at work. Areas with scope for development were found to be improving connectivity and trust.

KEYWORDS:

Telework. Well-being at work. Management of work-related stress. Self-management.

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	5
2 TYÖHYVINVOINTI	6
2.1 Työmotivaatio ja hyvinvoiva työyhteisö	7
2.2 Työhyvinvoinnin vaikutus jaksamiseen	9
2.3 Työhyvinvointi Puolustusvoimissa ja 2. Logistiikkarykmentissä	10
3 ETÄTYÖ	13
3.1 Etätyön soveltaminen käytännössä	13
3.2 Etätyön edut ja haasteet	14
3.3 Etätyö henkilöstöjohtamisen näkökulmasta	17
3.4 Etätyö ja itsensä johtaminen	18
3.5 Etätyö Puolustusvoimissa ja 2. Logistiikkarykmentissä	19
4 KARTOITUS ETÄTYÖN VAIKUTUKSESTA TYÖHYVINVOINTIIN	22
4.1 Tulosten objektiivisuus ja luotettavuus	22
4.2 Kysymykset ja vastaukset	23
5 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET	29
LÄHTEET	32

LIITTEET

Liite 1: Etätyökysely

1 JOHDANTO

Yhä useammissa organisaatioissa alkaa olla arkipäivää etätöön salliminen. Etätöön jopa halutaan kannustaa, koska toimitilojen kustannuksiin toivotaan säästöjä. Työskentelen itse 2. Logistiikkarykmentin esikunnassa, jossa etätömahdollisuus on ollut käytössä 1.1.2016 alkaen.

2. Logistiikkarykmentti on Puolustusvoimien Logistiikkalaitoksen alainen hallintoyksikkö. Rykmentin tehtävänä on varastoida hallinnassaan oleva sotavarustus, toteuttaa kunnossapitotehtäviä, tukea tarvittaessa joukkoja huollon järjestelyissä ja osallistua kansainvälisten operaatioiden tarvitseman tuen järjestelyihin. Rykmentin erityispiirteinä ovat Merivoimien erikoismateriaaliin sekä Puolustusvoimien vaatetus-, kenttämajoitus-, kenttämuonitus- ja lääkintämateriaaliin liittyvät ylläpitotehtävät. Rykmentin kokoonpanoon kuuluu esikunta ja sen alainen Länsi-Suomen turvallisuusyksikkö, Merivoimien varikko, Länsi-Suomen varasto-osasto sekä Talousvarikko. Rykmentin esikunta sijaitsee Turussa, missä itse työskentelen. Rykmentillä on toimipisteitä 13 paikkakunnalla ja henkilöstöä 2. logistiikkarykmentissä on noin 330.

Työhyvinvointia ja jaksamista ei ole juuri tutkittu etätöön näkökulmasta. Opinnäytetyönsäni selvitän, miten etätöön tekeminen vaikuttaa työyhteisöni hyvinvointiin. Tutkin sitä, kuinka etätö vaikuttaa yksilön sekä myös ryhmän työhyvinvointiin, ja miten etätöä voisi kehittää. Tein kyselyn esikunnan henkilöstölle ja haastattelin lisäksi muutamaa työntekijää.

2 TYÖHYVINVOINTI

Organisaatioiden johdolla tuntuu olevan usein varsin positiivinen käsitys siitä, kuinka paljon työhyvinvointiin panostetaan. Panostuksiin lasketaan muuan muassa työterveyshuollon palvelut, ilmapiiritutkimukset ja vapaa-ajan toiminnan tukimuodot. ”Onhan meillä tyhy-päivät ja liikuntasetelit”, olen kuullut yhden, jos toisen johtajan kehuvan työhyvinvointitoimintaa, kirjoittaa Kehusmaa kirjassaan Työhyvinvointi kilpailuetuna. Tämä tietysti osoittaa ainakin sen, kuinka suppeaksi työhyvinvointi-käsite voi kutistua. Ja kun työhyvinvointi ymmärretään suppeasti, on tietenkin selvää, että vähäisetkin panostukset tuntuvat suhteessa suurilta. Jos työhyvinvointi nähdään kokonaisuutena, joka muodostuu organisaation ja sen yksilöiden hyvinvoinnista ja johon vaikuttaa muun muassa työn mielekkyys, ihmisiä arvostava johtamistapa ja työyhteisön yhteisen tehtävän merkityksellisyys, alkavat pelkät liikuntasetelit tuntua melko vaatimattomalta panostukselta. (Kehusmaa 2011, 31.)

Työhyvinvointi syntyy töissä, töitä tekemällä. Se on sekä yksilön että yhteisön kokemus, työhyvinvointia luodaan yhdessä. Työhyvinvointi pohjaa johtamiseen, osaamiseen ja työn hallintaan sekä osallisuuteen. Se nostattaa innostusta ja yhteisöllisyyttä ja antaa puhtia matkalla kohti määritettyä ja yhteisesti ymmärrettyä tavoitetta, tuloksellisesti ja innovatiivisesti. Työhyvinvointiin liittyvät myös turvalliset, toimivat ja ergonomisesti oikein suunnitellut työympäristöt, prosessit ja työvälineet. Yksilön työhyvinvointi koostuu ammatillisen osaamisen lisäksi fyysisestä, psyykkisestä, sosiaalisesta ja henkisestä tasapainosta, eikä hyviä työyhteisötaitoja (esimerkiksi vuorovaikutustaidot, arvostava kanssakäyminen, reiluus, luotettavuus ja epäitsekkyys) voi ohittaa. Näiden osatekijöiden merkitys voi myös olla erilainen eri tehtävissä. Siitä huolimatta, että linjajohto vastaa työhyvinvoinnin edellytysten luomisesta organisaatiossaan, on jokaisella meistä myös oma vastuamme omasta ja työyhteisömme hyvinvoinnista. (Valtionkonttori 2009, 9.)

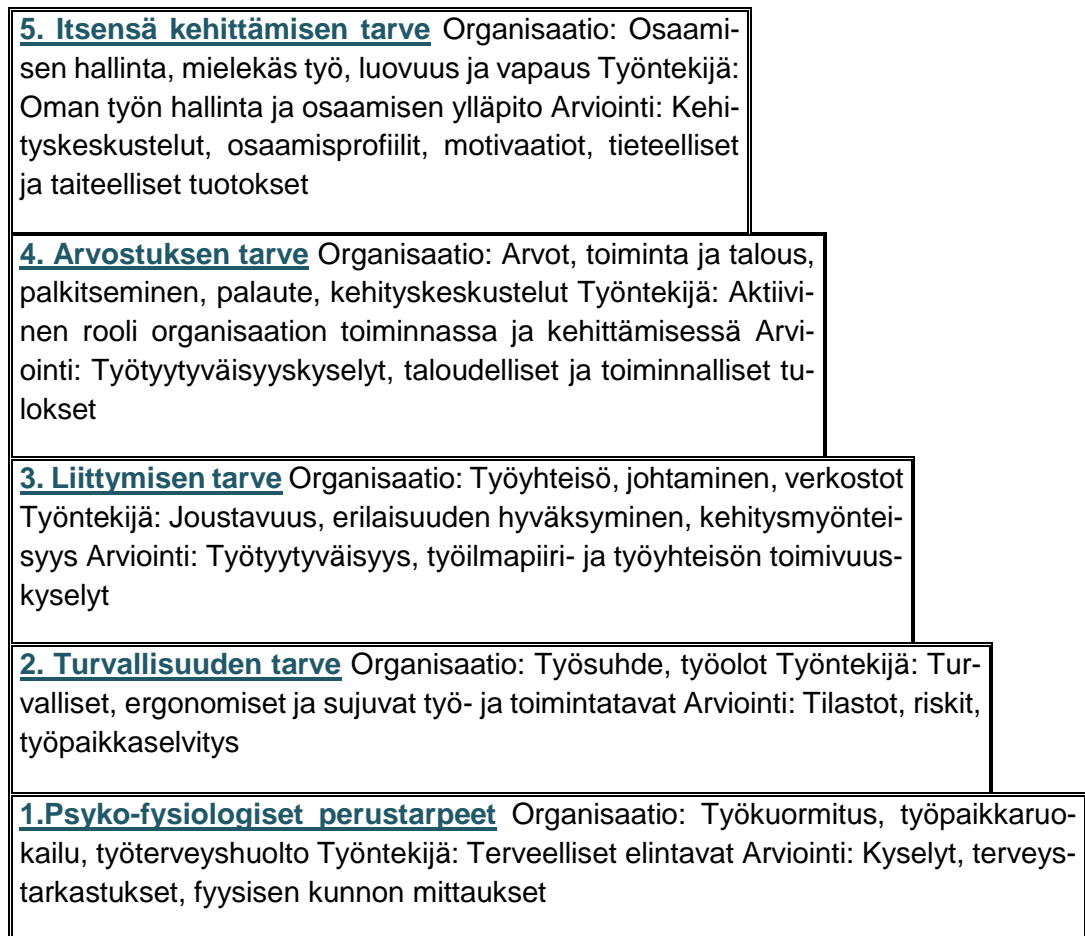
Kun työhyvinvointi paranee, hyötykäytössä oleva työaika kasvaa, sairauskulut pienevät ja koko organisaation toimintakyky kasvaa. Työhyvinvoinnin on todettu pienentävän kustannuksia, parantavan kustannustehokkuutta, työtyytyväisyyttä, motivaatiota, työilmapiiriä ja palvelutasoa. Siten se lisää asiakastyytyväisyyttä, kasvattaa yhteistä osaamista ja parantaa organisaation oppimista. Hyväksi koettu työhyvinvoinnin tila myös lisää sitoutumista organisaatioon. (Valtionkonttori 2009, 11.)

2.1 Työmotivaatio ja hyvinvoiva työyhteisö

Motivaatio voidaan määritellä yksilön pyrkimykseksi parantaa työtehoa. Motivaatio tarkoittaa sitä, että kun ongelmia ja vastoinkäymisiä sattuu, löytyy kuitenkin sinnikkyyttä ponnistella. Motivoitunut henkilö on kiinnostunut ja innostunut, luottaa itseensä ja toimii itseohjautuvasti. Kun työn haasteet ja hallinta ovat tasapainossa, työ vie mennessään eikä ajankulua huomaa. Työmotivaatiossa tärkeimmät tekijät ovat työn merkityksellisyys, mahdollisuus itsenäiseen toimintaan, onnistumisen kokemukset, työn mielekkyys sekä tehokkuus ja työn edistyminen. Työmotivaatio on yleensä parhaimmillaan, kun henkilö motivoituu suoritukseen itse, kokee palavaa halua, intohimoa tai työn imua. Itsensä motivointi on tärkeä osa-alue ammatillista älykkyyttä. Työn imu tarkoittaa myönteistä tunnetta ja motivaatiotilaa töissä, ja tunne on pysyvä. Se on kokonaisvaltainen hyvinvoinnin tila ja työntekijä kokee työnsä mielekkääksi. Työn imua kokeva ihminen omistautuu työlleen ja on ylpeä siitä mitä tekee. (Sydänmaanlakka 2017, 230-232, Vilkman 2016, 72.)

Todellinen innostus työhön syntyy siis sisäisestä motivaatiosta. Rahallinen palkitseminen on myös tärkeää, sillä huonosti hoidettu palkitseminen voi tuhota sisäistä motivaatiota. Hyvät edut ja palkka viestivät arvostusta ja lisäävät sitoutumista, kunhan työnkuva ja työssä viihtyminen on muiltakin osin kunnossa. Etätyömahdollisuus on yksi työnantajan tarjoama etu, jolla vaikutetaan työssä viihtymiseen ja innostuksen syntymiseen. Arjen hallinnan paraneminen etätyömahdollisuuden myötä, lisää työtehoa ja motivaatiota.

Työturvallisuuskeskus (2009) on kehittänyt Työhyvinvoinnin portaat -mallin.



Kuvio 1: Työhyvinvoinnin portaat –malli (Rauramo, P. 2009. Työhyvinvoinnin portaat –työkirja)

Malli pohjautuu Abraham Maslowin 1940-luvulla kehittämään ihmisen motivaatio- ja tarvehierarkiateoriaan, sekä lisäksi malliin on hyödynnetty muita jo olemassa olevia työhyvinvointimalleja ja teorioita. Mallin mukaisesti työhyvinvoinnin viisi porrasta ovat psyko-fysiologiset perustarpeet, turvallisuuden tarve, liittymisen tarve, arvostuksen tarve ja itsensä toteuttamisen tarve. Työhyvinvoinnin portaat -mallin kehittämisen tavoitteena on ollut löytää työhyvinvoinnin taustalla olevia keskeisiä tekijöitä ja toimintamalleja pitkäjänteisen, suunnitelmallisen kehittämistoiminnan tueksi. Kuvaamalla työhyvinvoinnin kehittämisjärjestelmä systeemiseksi malliksi on ollut mahdollista löytää ne keskeiset prosessit, joihin pyritään vaikuttamaan, kun halutaan saada aikaa pitkäaikaisia muutoksia järjestelmään tai sen osiin.

Hyvinvoivalle työyhteisölle on ominaista terveelliset ja turvalliset työolosuhteet, mahdollisuus luovuuteen, osallistuminen päätöksentekoon ja itsensä kehittämiseen. Sille on

myös ominaista arvostuksen ja kunnioituksen saaminen ja tasa-arvoinen ja oikeudenmukainen kohtelu sekä kannustava, avoin, innostava ja vuorovaikutteinen ilmapiiri. Palautteen ja tuen saaminen esimieheltä ja työtovereilta, sekä mahdollisuus palautteen antamiseen, ovat hyvinvoivan työyhteisön tärkeimpiä ominaisuuksia. Hyvinvoivassa työyhteisössä myös hyväksytään erilaisuus, jaetaan vastuuta ja sitoudutaan yhdessä määriteltyyn strategiaan ja päämääriin. Kun työntekijät kokevat, että heillä on vaikutusmahdollisuudet omaan työhön, tavoitteisiin ja tuloksiin, paranee työntekijöiden motiivi tehdä työtä. Työ pitää myös olla oikein mitoitettu suhteessa osaamiseen, aikaan ja henkilöstön määrään, ja siinä pitää olla kehittymismahdollisuuksia. (Vesterinen 2006, 41.)

2.2 Työhyvinvoinnin vaikutus jaksamiseen

Työhyvinvoinnin laiminlyönti johtaa työpoissaoloihin, ja se aiheuttaa kustannuksia. Työterveyslaitoksen mukaan työhyvinvoinnin laiminlyönti maksaa 41 miljardia euroa vuositain, sisältäen sairauspoissaolot (noin 7 miljardia euroa, 4% työpanoksesta), ennenaikaiset eläkkeet (noin 18 miljardia euroa), työtapaturmat (noin 2 miljardia euroa), sairaana töissä oloinen (noin 7 miljardia euroa, noin 4% työpanoksesta) ja terveyden- ja sairaanhoitokulut (noin 7 miljardia euroa). Kustannuksia aiheuttavat muun muassa ammatitaudit, ennenaikainen eläköityminen, sairauspoissaolot, terveydenhoitokulut sekä sairaana työssä olemisen kustannukset. Myös stressistä ja sen aiheuttamasta terveyden rapauttamisesta aiheutuu kustannuksia. (Manka & Manka 2016, 38-39.)

Hyvään työn hallintaan liittyvät tavallista parempi työtyytyväisyys, sitoutuminen työhön, työsuoritus ja työmotivaatio sekä vähempi ruumiillinen ja henkinen oireilu ja vähäisemmät poissaolot ja vaihtuvuus. Hallinnan puutteella on siis kohtalokkaita seurauksia: jos ihminen toistuvasti kokee vaikutusmahdollisuuksien puutetta, hänen valmiutensa toimia samankaltaisissa ja myöhemmin erilaisissakin tilanteissa heikkenee. Hän ei usko voivansa vaikuttaa tapahtumien kulkuun eikä edes yritä muuttaa tilannetta. (Manka 2012, 58.)

Työhyvinvointitoiminnan määrittelyn perusteena on kokonaisvaltaisen työkyvyn käsite. Käsitteen perusajatus on, että työkyky muodostuu yksilön, työyhteisön ja työympäristön muodostaman systeemin lopputuloksena. Työ, jonka perusasiat ovat kunnossa, tukee yksilön työkykyä ja sen säilymistä, ja vastaavasti ongelmat työssä murentavat työkykyä. On huomattava, että myös työn ulkopuoliset tekijät, kuten yhteiskunnan rakenteet, perhe

ja lähiympäristö, vaikuttavat yksilön työkykyyn. Yksilön omaa vastuuta työhyvinvoinnistaan on painotettava. (Vesterinen 2006, 31.)

Uusimmassa kirjassaan Manka nostaa esiin uuden käsitteen työhyvinvoinnista, se on työhyvinvointipääoma. Työhyvinvointipääomassa yhdistyvät yksilön inhimillinen pääoma (psykologinen pääoma ja muut metataidot, asenteet, tiedot, taidot ja osaaminen), yhteisön toimivuus ja sosiaalinen pääoma (sosiaalinen tuki, esimies-alaissuhteet) ja organisaation rakennepääoma (tieto- ja johtamisjärjestelmät, panostukset kehittämiseen, organisaatiokulttuuri). Mankan mukaan ennaltaehkäisevällä toiminnalla voidaan kasvattaa työhyvinvointipääomaa. Käsite rakentuu olettamukselle, että yksilön työkyvyllä ja terveydellä on perustavaa laatua oleva suhde inhimilliseen pääomaan. Työnantajan kannalta työntekijän työkyvyn säilyttäminen on olennainen edellytys sille, että muut inhimillisen pääoman panostukset ovat kannattavia. (Manka & Manka 2016, 53)

On havaittu, että mitä aikaisemmin - proaktiivisesti – voidaan tarttua työhyvinvoinnin kehittämiseen, sitä enemmän on keinoja käytettävissä tilanteen ratkaisemiseksi ja sitä pienemmiksi jäävät ongelmista aiheutuvat kokonaiskustannukset. Proaktiivisuus tarkoittaa sitä, ettei vain korjata jo syntyneitä ongelmia vaan luodaan työolot, joissa on helppo tehdä työtä. Silloin henkilökohtainen hyvinvointi kasvaa, mutta myös kustannuksia säästävät vaikutukset ovat suurimmat. Työyhteisön hyvä toimivuus ehkäisee ongelmia ja pienentää työkykyriskejä. (Manka & Manka 2016, 93-94.)

Työ ja perhe ovat tärkeitä elämänalueita ja samalla hyvinvoinnin osatekijöitä. Parhaimmillaan palkkatulo tarjoaa mielekästä toimintaa ja palkitsevia sosiaalisia suhteita, eikä ole vain toimeentulon lähde. Tunnesuhteet ja kotona tehtävä palkaton hoivatyö muodostavat perhe-elämän ytimen ja tuottavat ja ylläpitävät hyvinvointia. Palkkatyö ja perhe-elämä vaativat aikaa sekä fyysisiä ja henkisiä voimavaroja. Työoloilla, työn järjestämisen tavoilla ja työajoilla on siis suuri merkitys hyvinvoinnille. Ne vaikuttavat sekä yksilöiden ajan käyttöön, että heidän voimavaroihinsa. (Salmi & Lammi-Taskula 2011, 155.)

2.3 Työhyvinvointi Puolustusvoimissa ja 2. Logistiikkarykmentissä

Ansiotyötä tekevän väestöosuuden pienentyessä ja kansantalouden haasteiden kove-
tessa myös valtion virastot ja laitokset ovat mittavien kehittämis- ja uudistuspaineiden edessä. Organisaatioiden rakenteet, toiminnan luonne sekä prosessit muuttuvat. Yhä

useammin palveluja jaetaan sähköisesti tai ostetaan alihankintana yksityisiltä organisaatioilta. Näillä muutoksilla on myös suoria työhyvinvointivaikutuksia. Valtion konsernijohtoon keskeinen haaste 2010-luvulla liittyy henkilöstöön. Asiantuntijaorganisaatiolle on tyypillistä, että tulokset kaikissa työtehtävissä syntyvät yhteisiin tavoitteisiin sitoutuneiden, tehokkaasti vaikuttavien ja uudistuskäykyisten ja -halukkaiden osaajien työstä. Tulevaisuudessa palvelukäykyisen, elinvoimaisen ja työmarkkinoilla kilpailukäykyisen valtion viraston tai laitoksen on oltava sekä tuloksellinen että hyvinvoiva. (Valtionkonttori 2009, 10.)

Työturvallisuuslaki ja sairausvakuutuslaki ovat kiinteästi yhteydessä työhyvinvointiin. Työturvallisuuslain kahdeksannen pykälän mukaan työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Puolustusvoimissa on normit sekä työturvallisuudesta että työhyvinvoinnista. Työhyvinvointinormissa, jonka nimi on Puolustusvoimien työhyvinvointitoiminta, on otettu huomioon nämä molemmat lait.

Työhyvinvointinormi määrittää työhyvinvointitoiminnan perusteet ja tavoitteet Puolustusvoimissa. Normin mukaan työkyky ja työhyvinvointi ovat toisilleen lähekkäisiä käsitteitä, mutta niillä ei tarkoiteta samaa asiaa. Työkyky katsotaan liittyvän terveyteen ja käykyyn tehdä töitä, kun taas työhyvinvointi on yhteydessä työelämän laatuun ja työyhteisön toimivuuteen. Työhyvinvointia kuvaa se, että työntekijä kokee työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja voi tehdä sitä turvallisessa, hyvin johdetussa organisaatiossa. Työhyvinvoinnin kokemiseen vaikuttaa työntekijän terveyden lisäksi ammatillinen osaaminen, arvot, asenteet ja motivaatio työtä kohtaan.

Normissa työhyvinvointi määritellään työhön liittyvien sekä kuormitus- että voimavaratekijöiden mukaisesti, näiden välisenä tasapainona. Normissa on lueteltu tekijät seuraavasti:

Tyypillisiä työstä ja työoloista aiheutuvia kuormitustekijöitä:

- epäselvät tavoitteet ja epäselvä työnkuva
- ristiriitaiset vaatimukset
- kiire ja aikapaineet
- työn yksitoikkoisuus
- omien arvojen vastainen toiminta
- joustamattomat työajat ja jatkuvat ylityöt
- puutteet työskentelytiloissa ja/tai -välineissä
- epätasapaino työn vaatimusten ja työntekijän voimavarojen välillä

Työhön liittyviä voimavaratekijöitä:

- selkeät tavoitteet ja selkeä työnkuva
- työn kokeminen mielekkääksi ja merkitykselliseksi
- mahdollisuus vaikuttaa työhön ja sen tekemisen tapaan
- joustavat työajat
- sopiva työmäärä ja työhön käytettävissä olevan ajan riittävyys
- sopivasti vastuuta ja itsenäisyyttä
- mahdollisuus keskeytymättömään työskentelyyn
- vuorovaikutteinen työyhteisö
- kannustava esimiestyö

Työhön liittyvät voimavaratekijät innostavat ja energisoivat sekä auttavat palautumaan työn aiheuttamasta rasituksesta, kun taas kuormitustekijät imevät voimavaroja. Normin mukaan henkilöstön työhyvinvoinnin tukemisessa pelkästään kuormitustekijöiden tarkastelu ei riitä, vaan toiminnassa on tärkeää keskittyä myös voimavarojen vahvistamiseen.

Työhyvinvointinormissa tavoitteeksi on asetettu luoda hallintoyksiköihin sellainen työskentelykulttuuri ja toimintatavat, jotka edistävät ihmisten hyvinvointia. Toiminnan pitää kohdistua suunnitellusti sekä yksilöön, työyhteisöön ja työympäristöön. Normi painottaa sitä, että työhyvinvointitoiminnassa tärkeintä on vaikuttaa henkilöstön jaksamiseen ja hyvinvointiin ennaltaehkäisevästi. Esimies on keskeinen vaikuttaja työyhteisössä ja työhyvinvoinnin kehittämisessä. Normissa kuitenkin mainitaan, ettei esimiesten tarvitse vastata työhyvinvoinnin kehittämisestä yksin, sillä lainsäädäntö ja Puolustusvoimien normit ohjaavat ylläpitämään hyviä olosuhteita työpaikoilla yhdessä henkilökunnan, eri alojen asiantuntijoiden, linjaorganisaation ja työterveyshuollon kanssa. Organisaation lisäksi myös yksilöllä on vastuu omasta työhyvinvoinnista siltä osin kuin siihen itse voi vaikuttaa.

3 ETÄTYÖ

Työhyvinvointia ja jaksamista ei ole juuri tutkittu etätyön näkökulmasta, mutta organisatiossa on havaittu, etteivät työuupumukset ainakaan ole lisääntyneet joustavan työmallin aikana. Mahdollisuus järjestellä joustavasti omaa työtään näyttäisi jopa lisäävän työhyvinvointia ja jaksamista. (Vilkman 2016, 183.)

Etätyö on ansiotyötä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella. Se voi olla jatkuvaa, eli työntekijä tekee jatkuvasti työtä etäällä, esimerkiksi kotonaan, tai se voi olla säännöllistä, eli esimerkiksi aina perjantaisin, tai se voi olla satunnaista. Etätyölle tunnusomaista on tietotekniikan käyttö. Yleensä etätyö on kuitenkin työtä, jota luonteensa puolesta voisi tehdä myös työpaikalla. Etätyöhön liittyy usein myös ajasta ja paikasta riippumattomat työjärjestelyt, joskin tuntuu olevan melko tavanomaista, että etätyöntekijän oletetaan olevan tavoitettavissa normaalin työajan puitteissa. (Vilkman 2016, 13.)

Etätyö mielletään yleensä kotona tapahtuvaksi työskentelyksi. Käytännössä kuitenkin tieto- ja viestintätekniikan soveltaminen on lisännyt työn siirtymistä varsinaisten työpaikkojen ulkopuolelle laajemminkin. Tämä tarkoittaa, että työtä voi tehdä useamminkin paikoissa sekä ns. liikkuvaa, matkan päältä, tehtävää työtä. Kotona tehtävä etätyö on määritelty kotona työskentelyn määrän mukaisesti kokoaikaiseen ja osittaiseen etätyöskentelyyn. Myös täydentävästä etätyöskentelystä puhutaan, mutta tällöin on hyvä muistaa, että etätyöskentelyn ei ole tarkoitus olla lisätyötä, jota tehdään kotona varsinaisen työpäivän päätteeksi. Etätyössä on kyse työn tekemisestä vaihtoehtoisessa paikassa varsinaisen työpaikan sijasta. Kokoaikainen etätyöskentely on melko vähäistä Suomessa. Tyypillisesti osittainen etätyö on sitä, että etätyöntekijät työskentelevät muutamia päiviä viikossa varsinaisen toimipisteen ulkopuolella. (Työministeriö 2007, 11.)

3.1 Etätyön soveltaminen käytännössä

Etätyön soveltaminen vaikuttaa koko työorganisaatioon, ei ainoastaan etätyöntekijään. Työnjaosta etätyöntekijöiden ja varsinaisella työpaikalla olevien välillä olisi huolehdittava niin, ettei etätyössä olevien henkilöiden tehtäviä (joita ei voi tehdä kuin varsinaisella työpaikalla) automaattisesti siirry toisille työntekijöille lisäkuormaksi. Viestintäkäytännöistä pitäisi sopia työpaikalla niin, että työyhteisön yhteisyydestä huolehditaan myös tilanteessa, että osa työntekijöistä tekee etätyötä. (Työministeriö 2007, 12.)

Luottamusta ja itsenäistä työskentelyä arvostava johtamiskulttuuri ovat avainasemassa kun etätyötä sovelletaan. Organisaatiossa on myös pohdittava johtamiskäytäntöjä ja niiden mahdollisia muutoksia etätyötilanteessa. Etätyöntekijöiden kouluttautumismahdollisuuksista sekä säännöllisistä tapaamisista ja palauteen antamisesta on huolehdittava. Etätyöntekijän jaksamista täytyy seurata, koska riski työmäärän nousuun ja työn ja vapaa-ajan rajan hämärtymiseen liittyy etätyöntekemiseen. (Työministeriö 2007, 13.)

Etätyön käyttöönotossa (Helle 2004, 89-98.) on monia edellytyksiä, on työpaikan organisaatioon ja työntekijän ominaisuuksiin liittyviä edellytyksiä sekä edellytyksiä, jotka liittyvät tehtävään työhön sekä tekniikkaan. Etätyö ei välttämättä sovi kaikkiin organisaatioihin, eikä kaikille työntekijöille. Luonnollisestikaan etätyö ei sovi myöskään kaikkiin töihin. Etätyön käyttöönotto edellyttää työorganisaatiolta ennen kaikkea ennakkoluulotonta suhtautumista uusiin tapoihin organisoida työtä sekä luottamusta työntekijöiden ja työnantajan välillä. Avoin ja toimiva viestintä sekä läpinäkyvät henkilöstöjohtamisen periaatteet, ovat myös toimintatapoja, joita edellytetään etätyötä käyttävältä organisaatiolta. Etätyötä käyttävässä yrityksessä läpinäkyvyyden vaatimus korostuu, koska etätyöntekijä kannalta yksi etätyön keskeisin riski liittyy pelkoon siitä, että henkilö jää sivuun ura- ja palkkakehityksestä. Tyypillisin etätyö on tietotyötä, ja yhä useampien toimihenkilöiden työ on luonnehdittavissa tietotyöksi. Etätyöhön sopivia tehtäviä ovat mm. raporttien ja tutkimusten laatiminen, suunnittelutyö sekä keskittymistä vaativat kirjoitustyöt. Etätyö ei yleensä sovi tehtäviin, joissa edellytetään henkilökohtaisia kontakteja asiakkaiden, potilaiden, opiskelijoiden tms. kanssa. Etätyöntekijältä vaaditaan myös monia henkilökohtaisia ominaisuuksia ja taitoja, esimerkiksi päätöksenteko- ja ongelmanratkaisukyky, kyky hallita ajankäyttöä ja vastuuntuntoisuus sekä motivaatio, ovat tällaisia ominaisuuksia. Työnantajan on voitava luottaa siihen, että etätyöntekijä tekee työnsä, vaikka työtä ei kontrolloidakaan samalla tavoin kuin työnantajan tiloissa. Tekniikkaan liittyvät edellytykset etätyössä tarkoittavat sitä, että etätyöntekijällä on etätyöpaikassa käytössään tarvittava tietotekniikka ja tietoliikenneyhteydet. Etätyöntekijällä pitää olla hyvä tietotekninen osaaminen, ja tietohallintajärjestelmien toimivuudesta pitää huolehtia. Etätyö asettaa lisävaatimuksia myös tietoturvallisuudelle.

3.2 Etätyön edut ja haasteet

Jos kysyt ihmisiltä, minne he menevät tekemään töitä, kun heidän on saatava jotain aikaiseksi, kovinkaan moni ei vastaa ”toimistolle”. Tai jos vastaavat, he lisäävät ”todella

aikaisin ennen muita” tai ”teen töitä myöhään, kun muut ovat lähteneet” tai ”livahdan toimistolle viikonloppuisin”. He yrittävät kertoa, etteivät saa työpaikalla mitään aikaiseksi. Toimistoista on tullut keskeytystehtaita. Kiireinen toimisto on kuin monitoimikone – se paloittelee päiväsi pieniin palasiin. Vartti sinne, kymmenen minuuttia tänne, kaksikymmentä minuuttia tuonne ja viisi jonnekin muualle. Jokainen palanen täyttyy puhelinneuvotteluista, palavereista tai muista tarpeettomista keskeytyksistä. (Fried & Heinemeier Hansson 2014, 15.)

Työtä ei enää välttämättä tehdä kahdeksasta neljään, vaan yhä useammassa työssä on mahdollisuus etätyöhön tai liukuviin työaikoihin. Käsitys työstä muuttuu koko ajan. Ylen Uutisten artikkelissa Etätyössä saadaan enemmän aikaiseksi, professori Manka sanoo, että aikajoustot työelämässä ovat nousseet tärkeään asemaan. Ihmisillä on erilaisia elämäntilanteita, ja etätyön ansiosta he voivat säädellä työntekonsa ryhmiä. Hän sanoo myös, että ihmiset ovat yleensä todella tunnollisia ja, että esimerkiksi juuri etätyössä ihmiset kokevat saavansa enemmän aikaiseksi. Luottamus työntekijään on paras tapa motivoida työhön. Hallinnan tunne omaan työhön on tärkeimpiä työhyvinvoinnin elementtejä, Manka toteaa.

Amerikassa tehdyssä tutkimuksessa 72 prosenttia vastaajista sanoi valitsevansa kahdesta kiinnostavasta työpaikasta mieluummin sen, jossa joustava työskentely oli mahdollista. Suomessakin on työpaikkailmoituksissa nähtävissä trendi, että erikseen mainitaan työtehtävän sisältävän mahdollisuuden etätyöhön. Saman tutkimuksen mukaan joustavia työskentelymuotoja myös arvostetaan niin paljon, että työpaikkaa ei haluta yhtä herkästi vaihtaa. Työntekijät, joilla on mahdollisuus etätyöhön, pysyvät 60 prosenttia suuremmalla todennäköisyydellä yrityksessä verrattuna niihin, joilla etätyömahdollisuuksia ei ole. (Vilkman 2016, 16-17.)

Työpaikan vaihtamisen syynä on usein stressi ja työuupumus. Varsinaista tutkimustietoa etätyön vaikutuksista työuupumistapausten määrään ei ole vielä saatavilla, mutta moni organisaatio on kuitenkin huomannut, että uupumusten määrä ei ainakaan ole lisääntynyt ja vähennystäkin on ollut havaittavissa. Tutkimuksissa on kuitenkin pystytty osoittamaan, että virtuaalisesti työskentelevät kokevat kuormittumista paljon vähemmän työssään. He voivat tehdä jopa 19 tuntia enemmän viikossa töitä kokematta kuormittumisen tunteita. Etätyössä työnteko on myös paljon tehokkaampaa. Moni työntekijä kokeekin palkitsevana, kun etätyöpäivänä saa huomattavasti enemmän aikaan kuin toimistolla. Aikaansaamisen tunne taas on tutkitusti yhteydessä työtyytyväisyyden kokemukseen ja

kasvattaa motivaatiota. Työmatkat voivat aiheuttaa merkittävästi stressiä, vaikka itse työ ei olisi kuormittavaa. Työmatka kuormittaa henkisesti erityisesti silloin, kun työntekijällä itsellään ei ole kontrollia matkan etenemiseen, ja kun hän julkisen liikenteen takia myöhästyy töistä tai työpäivän pituus venyy. Etätyökäytännöt vähentävät myös poissaoloja, sillä vähän flunssaisena työntekijä jää mieluummin kotiin lepäämään, mutta voi mahdollisesti silti tehdä töitä kotoa käsin. Myös perheellisten mahdollisuus yhdistää sairaan lapsen hoitoa ja työntekoa lisääntyvät. (Vilkman 2016, 17-18.)

Mainitsemisen arvoisia hyötyjä ovat myös kokonaiskustannusten väheneminen, kun esimerkiksi toimistotilaa ja -kalusteita tarvitaan vähemmän. IBM laski säästäneensä jopa 700 miljoonaa dollaria vuodessa antamalla neljäsosalle työntekijöistään (80 000 henkilöä) mahdollisuuden työskennellä virtuaalisesti. Lisäksi virtuaalinen työ on ympäristöystävällistä, sillä työmatkojen synnyttämä hiilijalanjälki pienenee. Suomessa tehdään päivittäin yli kaksi miljoonaa edestakaista työmatkaa, joista kolme neljäsosaa kuljetaan henkilöautolla. Pitkät työmatkat (20 kilometriä tai enemmän) kuormittavat ympäristöä eniten. (Vilkman 2016, 18.) Jos esimerkiksi työmatka autolla on puoli tuntia ja siihen, että saa itsensä autoon ja autosta työpaikalle kuluu vartti, niin työmatkoihin kuluu 1,5 t päivässä, 7,5 t viikossa ja 300-400 t vuodessa (Fried & Heinemeier Hansson 2014, 19).

Suurin haaste etätyössä on luottamus. Luottamuksen vastakohta ei ole epäluottamus vaan pelko. Tämän takia löytyy vieläkin paljon organisaatiota ja esimiehiä, jotka suhtautuvat etätyöhön penseästi. Etätyö edellyttää molemminpuolista luottamusta ja vastavuoroisuutta sekä työntekijän että työnantajan taholta. Suurin pelko näyttää olevan se, tekevätkö ihmiset oikeasti työnsä eli voiko heihin luottaa, kun he eivät ole jatkuvasti esimiehen valvovan silmän alla. Kyse on siis kontrollin menettämisen pelosta. Asia on mielenkiintoinen, koska asiantuntijatyössä muutenkin on vaikea todeta, tekeekö henkilö töitä, vaikka olisikin fyysisesti paikalla. Suurin osa työntekijöistä kuitenkin haluaa hoitaa työnsä hyvin ja olla luottamuksen arvoisia, jos siihen annetaan mahdollisuus. Kokeneemmat esimiehet ovatkin havainneet, että vain hyvin harvassa tapauksessa luottamusta käytetään väärin. (Vilkman 2016, 27, Kehusmaa 2011, 71.)

Luottamus on käytännössä sitä, ettei ole tarvetta varautua pahimpaan. Luottamus tekee etukäteen laadituista säännöistä ja ohjeistuksista tarpeettomia. Aina silloin tällöin löytyy niitä, jotka käyttävät annettuja tilaisuuksia omaksi edukseen. Mutta kannattaako näiden yksittäisten tapausten takia pilata motivaatiota kaikilta muiltakin, luomalla hirmuinen

määrä sääntöjä ja määräyksiä? Käytännössä näitä ihmisiä on organisaatiossa hyvin marginaalinen määrä. (Vilkman 2016, 27.)

3.3 Etätyö henkilöstöjohtamisen näkökulmasta

Pelkkä hienon henkilöstöjärjestelmän olemassaolo hyvine käytäntöineen ei itsessään vaikuta työntekijöiden jaksamiseen, viihtymiseen tai tehokkuuteen. Vaikutus on kiinni siitä, tavoittavatko käytännöt koko henkilöstön ja miten henkilöstö sen kokee. Jos palkkausjärjestelmä koetaan oikeudenmukaiseksi ja motivoivaksi, kehitymis- ja osallistumismahdollisuudet hyviksi ja palaute riittäväksi ja kannustavaksi, näillä henkilöstökäytännöillä on yhteys yksilön hyvinvointiin, sitoutumiseen ja työskentelyn tehokkuuteen. Vaikutus heijastuu edelleen organisaation tuloksellisuuteen. Kestävä henkilöstöjohtaminen rakentuu molemmipuoliselle luottamukselle. (Vanhala & von Bonsdorff 2012, 129.)

Monessa organisaatiossa esimiestyö on usein vain yksi osa esimiehen laajaa tehtäväkuvaa ja moni kokee, ettei aikaa ihmisten johtamiselle ole riittävästi. Haasteena on omien tulostavoitteiden saavuttaminen ja esimiestehtävään liittyvien asioiden hoitaminen. Esimiestehtävän hoitamisessa keskitytään hallinnollisiin asioihin, ja tärkeä yhteydenpito ihmisiin voi jäädä vähemmälle. Etäjohtaminen saattaa edellyttää vielä enemmän aikaa, koska se ei enää onnistu siinä muun työn ohessa tai kahvihuoneessa, vaan vaatii erityistä huomiota. Hajautettu tiimi asettaa esimiehen myös tilanteeseen, jossa tulee huomioitua paljon enemmän niitä työntekijöitä, jotka ovat säännöllisesti samassa toimipaikassa. Etäällä työskentelevät voivat jäädä vähemmälle huomiolle, ja siksi yhteydenpidosta huolehtiminen on tärkeää. Tieto- ja viestintäteknologia mahdollistaa monipuolisen yhteydenpidon, tiedon jakamisen ja hyödyntämisen. Samat käytännöt eivät enää toimi työntekijöiden toimiessa hajautetusti. Tarvitaan keskustelua ja yhteisiä sopimuksia siitä, miten eri teknologioita hyödynnetään, mikä kunkin välineen rooli yhteistyön mahdollistamisessa on ja miten yhteistyötä tehdään. Esimiehen on huolehdittava, että hän on helposti lähestyttävissä, esimerkiksi työpaikan sisäisessä viestinnässä. Epämuodolliset viestintätavat helpottavat kommunikaatiota myös työasioissa. Jos esimies on tavoitettavissa vain puhelimitse, eikä hän vastaa aina siihenkään, voi työntekijä saada väärän kuvan ja kokea itsensä ulkopuoliseksi. (Vilkman 2016, 23,54.)

Esimiesten on tärkeää huomioida, että kaikilla työntekijöillä on tarpeeksi haasteellinen työ ja jokaisen osaamista kehitetään. Hyvä esimiestyö on sujuvan työskentelyn edellytys.

Työntekijöiden valinnanvapauden ja vaikutusmahdollisuuksien lisääminen vaikuttaa yleensä positiivisesti yrityksen tuottavuuteen, mutta aiheuttaa myös haasteita johtamiselle ja yrityskulttuurille. Työyhteisön tavoitteiden määrittely, oikea työkuormituksen säätely ja vuorovaikutuskäytännöt sekä työntekijöitä kannustava ja arvostava työilmapiiri ovat johtamisen ydinalueita. Manka kirjoittaa (2016, 141-142), että moderniin johtajuuteen sisältyy seuraavia esimieheltä toivottavia piirteitä: reilu ja oikeudenmukainen, esimerkillinen ja luotettava, omaa tunneälyä ja huolehtii työntekijöistään, innostava ja optimismin johtava. Hän myös lisää, ettei esimiehen kuitenkaan tarvitse olla yli-ihminen, koska ryhmä voi kompensoida häneltä puuttuvia ominaisuuksia.

Sekä työntekijät että työnantajat ovat yleensä tyytyväisiä etätyöjärjestelyihin työn tehostumisen ja joustavamman ajankäytön vuoksi. Etätyöskentely on monesti jopa tehokkaampaa kuin varsinaisessa työpisteessä työskentely, koska sen myötä työntekijä tuntee vastuuta ja itsenäisyyttä. Uusi työn organisointimalli hyödyttää niin työntekijää kuin työnantajaakin, kunhan työpaikoilla luotetaan ihmiseen ja työn tulos ratkaisee läsnäolon sijaan. Siirtyminen kellokorttikulttuurista luottamuksen ilmapiiriin vaatii kuitenkin muutoksia työpaikoilla sen jäsenten asenteissa ja toimintatavoissa. Etätyön merkitys korostuu entisestään, kun kysytään mallien ja ratkaisujen tuottavuutta, ja sitä tulisi huomioida entistä tarkemmin henkilöstöhallinnossa. (Työministeriö 2007, 35.)

3.4 Etätyö ja itsensä johtaminen

Etätyössä korostuu työntekijän mahdollisuus kontrolloida itse omaa työtään. Vapaus tehdä omaan työhönsä liittyviä päätöksiä tuo mukanaan vastuuta ja itsenäisyyttä. Etätyöskentelyn on todettu mahdollistavan paremman keskittymisen työtehtäviin. Tarjoamalla mahdollisuutta joustavampaan työntekoon organisaatio voi siis houkutella osavampaa työvoimaa, ja työntekijät viihtyvät sen palveluksessa pidempään. Työn laatu ja tulokset paranevat, ja siten organisaation maine kasvaa ja menestymisen edellytykset kohenevat. (Vilkman 2016, 18.)

Etätyössä osa johtamisen haasteista kuluu työntekijälle itselleen. Miten minun on hyvä työskennellä, ja mitä vaatimuksia asetan itselleni? Miten seuraan tavoitteitani ja työni edistymistä? Työntekijän vastuu lisääntyy ja samalla hän saa enemmän itsenäisyyttä

työssä. On kuitenkin yksilöllistä, kenelle etätyön itsenäinen työskentelytapa ja vastuunottaminen sopivat. Toiset kaipaavat enemmän sääntöjä ja ohjausta työntekoon, kun taas toiset nauttivat itsenäisestä tavasta. (Vilkman 2016, 51.)

Työntekijän tukeminen itsensä johtamisessa edellyttää sitä, että tehtäväkuvat ovat tiimissä riittävän selkeät ja jokainen tietää, mitä heidän tulee tehdä. Työnhallinta on työntekijän kokemus siitä, miten hyvin hän hallitsee työnsä; miten työn vaatimukset ja työn edellyttämät osaamiset ovat tasapainossa. Työnhallinnan tärkeimmät edellytykset ovat selkeä työrooli, työn mielekkyys, työn itsenäisyys, osaamisen käyttö ja kehittyminen sekä osallistumismahdollisuudet. Hyvä ihmisten ja itsensä johtaminen ovat tärkeitä työnhallinnan mahdollistajia. Työnhallinta vaikuttaa merkittävästi ihmisen hyvinvointiin. Yhdessä sovitut tavoitteet ja selkeä visio vievät toimintaa oikeaan suuntaan ja yhdessä tehtävä priorisointi auttaa suunnittelemaan ja aikatauluttamaan tekemistä. (Sydänmaanlakka 2017, 36, Vilkman 2016, 124.)

3.5 Etätyö Puolustusvoimissa ja 2. Logistiikkarykmentissä

Puolustusvoimissa etätyö otettiin käyttöön 1.1.2016. Työnantaja julkaisi etätyönormin, jonka mukaan etätyötä voidaan tehdä kaikissa puolustusvoimien hallintoyksiköissä. Omassa työpisteessäni 2. Logistiikkarykmentin esikunnassa etätyömahdollisuus otettiin heti käyttöön. Etätyön edellytyksenä on tehtävän luonne ja sen soveltuvuus etätyönä tehtäväksi. Etätyöstä sovitaan esimiehen ja alaisen välillä, ja sitä on mahdollista tehdä kymmenen päivää kuukaudessa. Vuonna 2016 etätyöpäivien määrä oli neljä päivää kuukaudessa. Minun on mahdollista tehdä etätyötä, koska työskentelen esikunnassa ja teen tietotyötä. Sellaisissa Puolustusvoimien tehtävissä, jotka vaativat asiakaskontaktia, kuten esimerkiksi varusmiesten koulutus ja varastomiehen tehtävä, voi etätyön tekeminen olla vaikeampaa.

Marko Jalkanen kirjoittaa Päälystöllehdessä (2016), että on positiivista Puolustusvoimilta löytää vihdoinkin rohkeutta uudistaa työn organisointi- ja johtamiskulttuuria siten, että ihmisten liikuttelun sijaan liikutellaan myös tietoa paikasta toiseen. Myös hänen mielestään on selvää, että kaikki työt ja työtehtävät eivät ole yhtä soveltuvia etätyönä toteutettaviksi. Kuitenkin tänä päivänä lähes kaikissa työtehtävissä on jotain sellaisia tietotyönä suoritettavia suunnittelu- ja seurantatehtäviä, joita on mahdollista tehdä myös virkapaikan ulkopuolella, ja joille työnsuorituspaikalla ei ole mitään merkitystä. Hän kirjoittaa li-

säksi, että etätyö tulee olemaan myös lääke tilahallinnan sopeuttamistoimille. Puolustusvoimat luopuu monista kiinteistöistä ja jääviin kiinteistöihin suunnitellaan 20%:n ylibuukaus.

Puolustusvoimissa etätyö ei voi olla jatkuvaa, vaan välillä on työskenneltävä virkapaikalla. Virkamies on etätyön aikana normaalissa palvelussuhteessa Puolustusvoimiin, ja häneen sovelletaan normaaleja palvelussuhteen ehtoja. Etätyötä tekevä henkilö kuuluu myös viraston työterveyshuollon piiriin. Sopimus etätyöstä tehdään aina vuodeksi kerrallaan ja sen allekirjoittavat molemmat, sekä esimies että etätyöntekijä. Sopimus etätyöstä päättyy, mikäli henkilö määrätään uuteen tehtävään.

Tapaturmavakuutuslaki koskee kaikkea työsuhteessa tehtävää työtä, myös etätyötä. Etätyöksi sovittuun työhön välittömästi liittyvän toiminnan yhteydessä sattuneet tapaturmat korvataan työtapaturmina. Samoin korvataan työtehtävien vuoksi tapahtuvan liikkuamisen yhteydessä sattuneet tapaturmat. Toiminnalla, jossa tapaturma sattuu, tulee olla pääasiallinen ja olennainen yhteys työhön. Työn ja vapaa-ajan rajaa voi etätyössä joskus olla vaikea erottaa, ja vapaaehtoinen vapaa-ajan tapaturmavakuutus - joko työnantajan tai työntekijän itsensä kustantamana - onkin suositeltava. (Vilkman 2016, 182, Työministeriö 2007, 29.)

Etätyösopimuksessa määritetään etätyöpaikat, ja niitä voi työntekijällä olla montakin, esimerkiksi koti ja mökki. Etätyöpiste siis pitää määrittää etukäteen. Se, että lähtisi vaikka kirjastoon tai kahvilaan vaihteeksi tekemään etätyötä, ei käy. Etätyötä tehdään virkaaikana. Puolustusvoimissa ei ole mahdollista puolittaa etätyöpäivää, vaan se on aina kokonainen työpäivä.

Ergonomiasta tulee huolehtia niin työ- kuin etätyöpaikalla. Kotona tai muussa etätyön tekemiseen käytettävässä paikassa olevista työvälineistä, kuten työpöydästä ja -tuolista sekä valaistuksesta, vastaa useimmiten kuitenkin työntekijä itse. (Vilkman 2016, 182.) Puolustusvoimissa etätyötä tehdään työnantajan työasemalla ja virkapuhelimella. Etätyöpisteen ergonomia on työntekijän vastuulla, ja jos etätyöpisteellä ei ole riittävän ergonominen, kannattaa työ suorittaa toimistolla. Työntekijöiden omaa vastuuta tämän suhteen onkin korostettu.

Ville Viita (2016) kirjoittaa Sotilasaikakauslehden artikkelissaan Etätyö otettiin käyttöön, että etätyö tulee nähdä Puolustusvoimissa mahdollisuutena eikä uhkana. Tyytyväinen ja työssään jaksava työntekijä on työnantajalleen tuottavampi. Hän kirjoittaa, että etätyön haasteena on tutkimusten mukaan työajan rajojen hämärtyminen, koska työvälineet

mahdollistavat työn tekemisen myös suunnitellun työajan ulkopuolella. Tätä työantajan tulisi tarkkailla.

4 KARTOITUS ETÄTYÖN VAIKUTUKSESTA TYÖHYVINVOINTIIN

Etätyötä on tehty 2. Logistiikkarykmentissä kaksi vuotta, mutta sen vaikutusta työntekijöiden hyvinvointiin ei ole vielä tutkittu. Opinnäytetyöni tavoitteena on selvittää miten etätyö vaikuttaa työntekijän hyvinvointiin yksilönä sekä koko yksikön toimintaan. Opinnäytetyöni tavoitteena on myös herättää uusia ajatuksia etätyön tekemistä kohtaan ja saada vastauksia siihen, miten etätyötä voitaisiin kehittää.

Puolustusvoimissa suoritetaan vuosittain työilmapiiirikysely (TIP-kysely) henkilöstölle. Kyselyssä ei vielä tänä vuonna ollut etätyöhön liittyviä kysymyksiä, mutta kun vertaa vuosien 2016 ja 2017 tuloksia, niin omassa yksikössäni ovat työmotivaatio ja jaksaminen parantuneet. Tästä voisi vetää johtopäätöksen, että etätyön käyttöönotto on vaikuttanut osaltaan jaksamisen parantumiseen ja työmotivaation lisääntymiseen.

Opinnäytetyössäni on käytetty aineistonkeruumenetelmänä määrälliseen tutkimustapaan kuuluvaa kyselylomaketta sekä laadulliseen tutkimukseen kuuluvaa haastattelua.

4.1 Tulosten objektiivisuus ja luotettavuus

Tulosten objektiivisuuden ja luotettavuuden ensimmäisenä ehtona on se, että kysely on toteutettu kriteerien mukaisesti.

Objektivistinen ohje sanoo, että pysy kaukana haastateltavasta, älä kerro itsestäsi, säilytä kaikki haastattelut samanlaisina jne. Objektivismillahan tarkoitetaan sellaista selittämistä, jossa tutkimuskohdetta katsellaan ikään kuin ulkoapäin, puolueettoman päältä katsojan näkökulmasta. Tutkija voi olla objektiivinen, jos objektiivisuudella tarkoitetaan sitä, että tutkija ei sekoita omia uskomuksiaan, asenteitaan, arvostuksiaan jne. tutkimuskohteeseen. (Eskola & Suoranta 2014, 17.)

Määrällisessä tutkimuksessa objektiivisuus katsotaan saavutettavan sillä, että tutkija nimenomaan pysyy erillään haastateltavasta kohteesta eikä ryhdy kysymyksen ulkopuoliseen vuorovaikutukseen lainkaan. Tutkimuskohdetta katsotaan ikään kuin puolueettoman ulkopuolisen silmin. Esitettävät kysymykset, mittarit on perusteltu teoriasta käsin. Laadullisessa tutkimuksessa objektiivisuus taas lähtee siitä, että tutkija ei sekoita omia

uskomuksiin, asenteita ja arvostuksia tutkimuskohteeseen. Tutkija pyrkii vuorovaikutukseen kohteensa kanssa. Laadullisessa tutkimuksessa keskitytään varsin pienen määrään tapauksia ja pyritään analysoimaan niitä mahdollisimman perusteellisesti. Aineiston tieteellisyys kriteeri ei näin ollen ole sen määrä vaan laatu, käsitteellistämisen kattavuus. Harkinnanvaraisessa otannassa on kysymys tutkijan kyvystä rakentaa tutkimukseensa vahvat teoreettiset perustukset, jotka osaltaan ohjaavat aineiston hankintaa. (Tilastokeskus 2007, Eskola & Suoranta 2014, 18.)

Validiteetti (pätevyys, engl. validity) ilmaisee sen, miten hyvin tutkimuksessa on käytetty mittausta- tai tutkimusmenetelmiä. Mittaako tutkimus sitä, mitä sen avulla on tarkoitus selvittää, ja juuri sitä tutkittavan ilmiön ominaisuutta, jota on tarkoitus mitata. Kun tutkimuksen kohderyhmä ja kysymykset ovat oikeat, voidaan sanoa, että validiteetti on hyvä. Validiteetin arviointi kohdistaa yleensä huomionsa kysymykseen. Kuinka hyvin tutkimusote ja siinä käytetyt menetelmät vastaavat sitä ilmiötä, jota halutaan tutkia. Sovelletavan tutkimusotteen tulee tehdä oikeutta tutkittavan ilmiön olemukselle ja kysymyksenasettelulle voidakseen olla validi. Ennen kuin ryhdytään pohtimaan sitä, millä mittareilla tuloksia saadaan, pitäisi miettiä sitä, millainen tutkimuksen strategia on validi. Tarkasteltaessa tutkimusmenetelmän validiteettia, näkökulma voidaan valita tutkimusaiheen ja -otteen mukaan. (Jyväskylän yliopisto 2009.)

Omassa kyselyssäni validiteetti toteutui. Kohderyhmä oli kysymyksiin nähden oikea, ja kysymykset oli mietitty huolellisesti. Ne olivat monipuoliset ja kattavat. Ulkoinen validiteetti toteutui, kun lähetin kysymykseni tarkastettavaksi hallinto-osaston päällikölle, esikuntapäällikölle sekä koulutusjohtajalle. Kyselyn vastausprosentti oli 54 prosenttia, joka on luotettavuutta arvioitaessa melko hyvä.

4.2 Kysymykset ja vastaukset

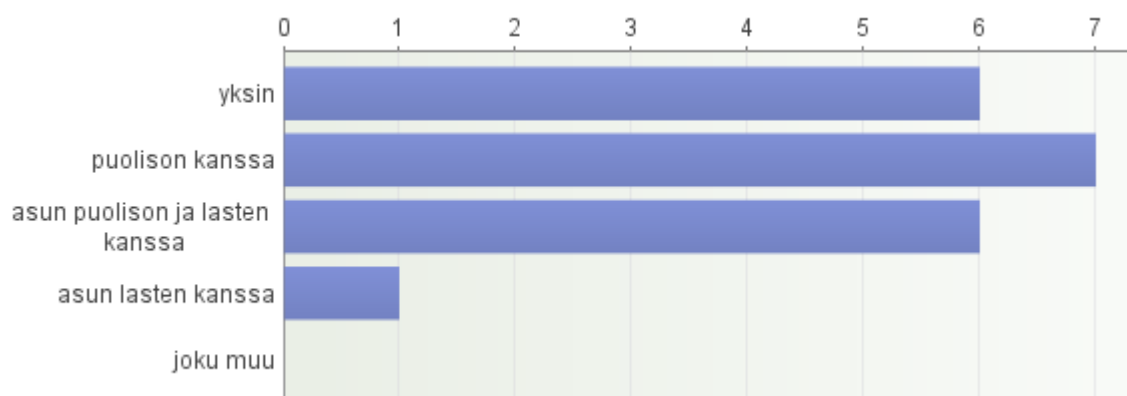
Tein kyselyn viikoilla 46-47 ja lähetin kysymykset 37 henkilölle. 20 henkilöä vastasi. Käytin Webropol-työkalua, joka on verkkopohjainen kyselytyökalu. Vastausten raportoinnissa käytin myös Excel-taulukkolaskentaohjelmaa. Lähetin kyselyn linkin henkilöstölle sähköpostilla saatekirjeen kanssa, jossa kerroin lyhyesti taustaa ja tarkoitusta. Vastaukset annettiin anonymisti. Kysely on jaettu kolmeen osa-alueeseen: etätyökysymyksiin, työhyvinvointikysymyksiin ja esimiehille osoitettuihin kysymyksiin. Kyselyssä on sekä mielipidekysymyksiä että avoimia kysymyksiä. Alussa on kaksi taustatietoa kartoittavaa

kysymystä, ja ”teetkö etätöitä?” kysymykseen vastaamalla kysely ohjasi eteenpäin. Mikäli vastaaja ei tee etätöitä, pääsi hän vastaamaan suoraan työhyvinvointia koskeviin kysymyksiin. Työhyvinvointia koskevien kysymysten jälkeen pääsi valitsemaan, onko esimiesasemassa vai ei. Jos ei ole esimiesasemassa, kysely ohjasi vastaajan suoraan loppuun. Olen liittänyt etätöykyselyn opinnäytetyön liitteeksi tarkempaa tarkastelua varten (liite 1).

Taustatietokysymykset

Mikä on asumismuotosi? Ensimmäisen taustatietoa kartoittava kysymys koskee asumismuotoa, minkälaisessa työympäristössä etätöitä tehdään. Vastaajista yli puolet asuu puolison ja/tai lasten kanssa, yksin asuu vastaajista 6 henkilöä.

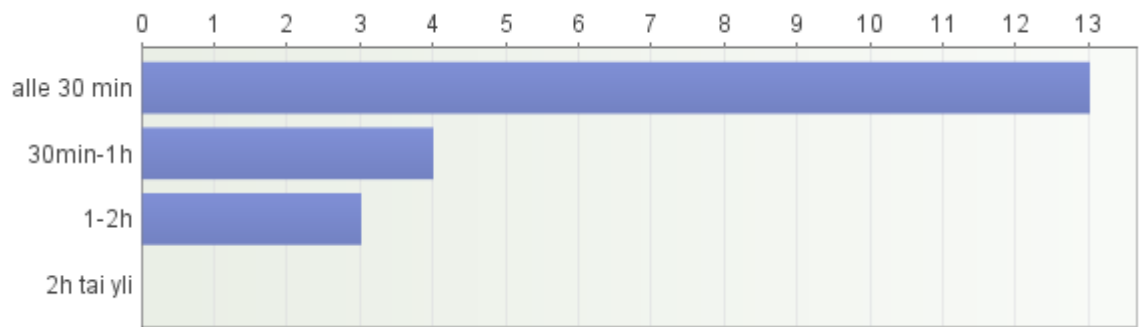
Vastaajien määrä: 20



Kuvio 2: Mikä on asumismuotosi

Kuinka paljon kuluu aikaa työmatkaasi? Toinen taustatiedon kartoituskysymys koskee työmatkaa. Kauanko työmatkaan menee aikaa, viekö työmatka työpäivästä ison osan. Vastaajista 3 on ns. pitkämatkalaisia.

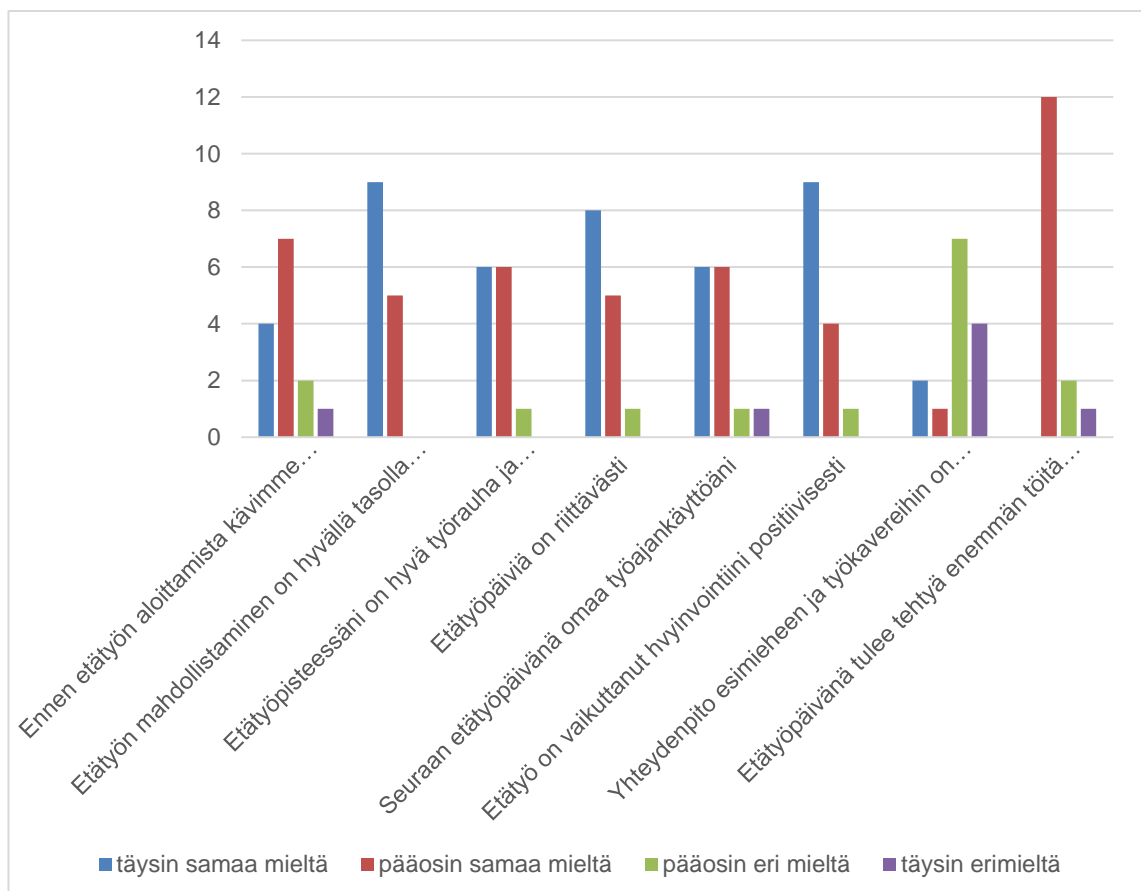
Vastaajien määrä: 20



Kuvio 3: Kuinka paljon kuluu aikaa työmatkaasi

Etätyöhön liittyvät mielipidekysymykset

Vastaajista 14 tekee etätyötä, ja he jatkoivat vastaamaan etätyökysymyksiin, muut jatkoivat suoraan työhyvinvointikysymyksiin. Mielipidekysymyksien vastausvaihtoehdot olivat: täysin samaa mieltä, pääosin samaa mieltä, pääosin eri mieltä ja täysin erimielä.



Kuvio 4: Etätyöhön liittyvät mielipidekysymykset

Ennen etätyön aloittamista kävimme esimieheni kanssa etätyön pelisäännöt läpi. Kuinka hyvin esimiehet perehdyttävät työntekijät etätyön sääntöihin. Kysymykseen vastaajista suurin osa on sitä mieltä, että etätyö pelisäännöt ovat olleet selvät ennen etätyön aloittamista, mutta kolme vastaajista ei ole saanut mielestään tarpeeksi ohjeistusta.

Etätyön mahdollistaminen on hyvällä tasolla 2.Logistiikkarykmentissä. Kaikki vastaajat ovat sitä mieltä, että mahdollisuus etätyöhön on hyvällä mallilla. Työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa etäpäiviinsä ja esimiehet ovat olleet joustavia etäpäiviä hyväksyessään.

Etätyöpisteessäni on hyvä työrauha ja ergonomia. Minkälaiset ovat etätyötä tekevän vastaajan työskentelyolosuhteet. Työnantajalla on mahdollisuus vaikuttaa työntekijän ergonomiaan toimistossa, mutta etänä työskenneltäessä vastuu ergonomiasta on työntekijällä itsellään. Vastaajien etätyöpisteet ovat hyvin toimivat, ainoastaan yksi vastaaja on sitä mieltä, että parantamisen varaa olisi.

Etätyöpäiviä on mielestäni riittävästi. Ainoastaan yksi vastaajista on sitä mieltä, ettei etäpäivien määrä ole riittävä. Etäpäiviä saa käyttää 10 pv/kk.

Seuraan etätyöpäivänä omaa työajankäyttöäni. Suurin osa vastaajista seuraa etätyöpäivänä työajankäyttöä, vain kaksi vastaajaa on eri mieltä. Etätyöpäivänä työajanseuranta on tärkeässä osassa. Työpäiväänsä voi itse paremmin rytmittää ja on myös esittää esimiehelle mitä on etäpäivän aikana tehnyt.

Etätyö on vaikuttanut hyvinvointiini positiivisesti. Täysin samaa mieltä on yli puolet vastaajista, vain yhden vastaajan mielestä etätyöskentelyllä ei ole suurta vaikutusta hyvinvointiin.

Yhteydenpito esimieheen ja työkavereihin on hankalampaa etäpäivänä. Yksitoista vastaajaa kokee, ettei etäpäivä vaikeuta yhteydenpitoa, ja kolme on sitä mieltä, että yhteydenpito on hankalampaa.

Etäpäivänä tulee tehtyä enemmän töitä kuin normaalina työpäivänä. Melkein kaikki vastaajat ovat sitä mieltä, että työskentelevät etäpäivänä ahkerammin kuin lähityöpäivänä. Mutta myös sellaisia etätyöntekijöitä on, joiden ahkeruuteen etätyö ei vaikuta, tai jopa huonontaa sitä.

Etätyöhön liittyvät avoimet kysymykset

Etätyön tekemiseen liittyvät avoimet kysymykset koskivat informaation kulkua, etätyön vaikutusta työntekijän hyvinvointiin sekä työyksikön sisäiseen toimintaan. Hyvinvointia parantaviksi tekijöiksi mainitaan työmatkan poisjäänti ja se, että etätyöpisteessä on parempi työrauha. Suurin osa vastaajista kokee etätyön vaikutuksen positiivisena. Työmatkaan käytetty aika säästyy ja työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen koetaan helpommaksi. Etätyöpäivän joustavuus ja työn jaksotus koetaan hyväksi ominaisuuksiksi. Suurin osa vastaajista on sitä mieltä, että tietotekniikka toimii hyvin, ja yhteydenpito työasioissa onnistuu myös etäpäivinä. Sosiaalisen kanssakäymisen väheneminen koetaan huonona asiana.

Työhyvinvointia koskevat avoimet kysymykset

Työhyvinvoinnin kehittämiskysymykseen vastasi vain yksi työntekijä. Vastaajan mielestä työhyvinvointia voitaisiin edistää esimerkiksi järjestämällä enemmän tilaisuuksia vapaa-ajalla. Vapaa-ajalla järjestettävien tilaisuuksien tarve varmasti lisääntyy, kun työntekijät ovat yhä enemmän etätöissä. Ne vastaajista, jotka eivät ole tehneet etätöitä, eivät juuri sitä kaipaakaan. Kaikista vastaajista yli puolet käyttää hyväkseen viikkoliikuntamahdollisuutta. Kuntotestit vuosittain suorittamalla saa työaikana harrastaa liikuntaa kaksi tuntia viikossa. Tämä mahdollisuus ei kuitenkaan ole käytössä etätyöpäivinä, vaan ainoastaan lähityöpäivänä. Viikkoliikuntamahdollisuuden käyttämisen on todettu parantavan työssäjaksamista.

Esimiehille suunnatut kysymykset

Esimiehille kohdistetuissa vastauksissa kiinnitti huomioita se, että kahteen kysymykseen vastasi kuusi, kolmeen kysymykseen seitsemän ja yhteen kysymykseen kahdeksan vastaajaa. Luultavasti vastaajista esimiehiä on seitsemän ja yhdeltä on unohtunut vastata ensimmäiseen kysymykseen. Enemmistö vastanneista esimiehistä on sitä mieltä, että etätyöllä on ollut vaikutusta työyksikön toimintaan, ja enemmistön mielestä etätyön vaikutus on ollut positiivista. Suuriman osan mielestä yhteydenpito on sujunut etäpäivän

aikana hyvin, mutta myös eriäviä mielipiteitä on. Puolet vastanneista esimiehistä ovat sitä mieltä, että etätyö on heikentänyt tavoitteisiin pääsemistä. Puolet on taa sitä mieltä, että tavoitteet on saavutettu tai etätyöllä ei ole ollut siihen merkittävästi vaikutusta. Jotkut esimiehet suhtautuvat epäilevästi etätyöntekijän työmoraaliin. Vastauksista käy selville, että esimiesten mielestä melkein kaikki esikunnan työt sopivat etätyöksi pl. operatiivinen työ ja sellainen työ joka vaatii kontaktia. Haitaksi esimiehet kokevat sen, että sosiaalinen kanssakäyminen vähenee ja yhteydenpito hankaloituu. Myös töiden epätasaisesti jakautuminen koetaan haitaksi.

Haastattelut

Kysymyssarjan lisäksi haastattelin kolmea henkilöä, jotka tekevät etätyötä. Valitsin haastateltavat eri osastoilta ja eri henkilöstöryhmistä. Haastattelu tapahtui haastateltavan työpisteellä niin, ettei huoneessa ollut muita työntekijöitä. Valitsin kysymykset haastatteluun sillä perusteella, että niistä saisi keskustelua aikaiseksi ja, että vastaukset toisivat lisätietoa kyselyn tueksi.

Kysyin heiltä, kokevatko he jäävänsä etätyöpäivinä paitsi työpaikalla käytävistä epävirallisista keskusteluista. Toinen kysymykseni koski luottamusta, ja kolmas sitä, mitkä ovat tärkeimmät erot etä- ja lähipäivän välillä. Haastatteluissa tuli esille, etteivät haastateltavat koe jäävänsä etätyöpäivänä paitsi työpaikalla käydyistä epävirallisista kahvikeskusteluista, vaan ovat sitä mieltä, että tärkeimmät asiat kyllä saavuttavat heidät. Haastateltavat eivät myöskään tunne paineita työn suorittamisesta etäpäivänä sen pelossa, että esimies ja työkaverit voisivat epäillä heidän työmoraaliaan ja -panostaan.

Pyysin haastateltavia nimeämään tärkeimmän eron etä- ja lähipäivän välillä, ja kaikki sanoivat sen olevan työrauhan. Se, että etätyöpäivänä saa tehdä työtä ilman, että kuukaan tulee työhuoneeseen keskeyttämään. Koettiin, että etäpäivänä saa enemmän aikaiseksi. He kokevat etätyössä käytettävien työvälineiden olevan riittävät. Kaikki myös ovat sitä mieltä, että omaavat tarvittavat tekniset taidot tehdä etätyötä. Puutteeksi mainittiin, ettei etäpäivänä saa tulostettua ja skannattua eli sellaiset työt pitää siirtää lähityöpäivään.

5 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Työn hallinnan ja tuen puute, liiallinen kiire töissä, kiusaaminen ja epävarmuus tai työnantajan epäoikeudenmukaisuus ja arvostuksen puute stressaavat työntekijää. Työpäikällä voi siis olla monta eri syytä stressiin. Aikaisemmin ajateltiin, että työntekijän hyvä työkyky saavutetaan sillä, että hänellä on hyvä terveys ja toimintakyky. Nykyään tiedetään, että hyvä työkyky on riippuvainen työhyvinvointiin liittyvistä tekijöistä. Työntekijän jaksamisen kannalta on tärkeää, että hänellä on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä. Töiden johtaminen ja järjestely pitää olla selkeää. Oikeudenmukaiset ja yhteiset pelisäännöt luovat avointa ja luotettavaa vuorovaikutusta. Nämä asiat voivat olla työntekijän jaksamisen kannalta jopa tärkeimpiä kuin työntekijän terveys. Työkyky koostuu työntekijän terveyden, voimavarojen ja työn vuorovaikutuksesta.

2. Logistiikkarykmentissä toteutetaan Työturvallisuuskeskuksen (2009) Työhyvinvoinnin portaatt -mallia siten, että perustarpeista on huolehdittu. Työterveydenhuolto ja monipuolinen työpaikkaruokailu on järjestetty. Kuntotestin vuosittainen suorittaminen taas tarjoaa mahdollisuuden käyttää työaika kaks tuntia viikossa liikuntaan. Työnantaja huolehtii turvallisuuden tarpeesta pitämällä huolta työturvallisuudesta, parantamalla työpisteiden ergonomiaa ja tarjoamalla mahdollisimman riskittömät työtilat ja olosuhteet. Liittymisen tarpeesta huolehditaan puolestaan järjestämällä vuosittain henkilöstön virkistyspäiviä sekä tarjoamalla mahdollisuutta harrastaa työajan ulkopuolella. 2. Logistiikkarykmentissä on käytössä sporttipassi. Arvostuksen tarve voidaan täyttää kehityskeskustelun yhteydessä tehtävällä työntekijän arvioinnilla, joka vaikuttaa palkkaan. Työnantaja myös palkitsee vuosittain työntekijöitään kunnianosoituksilla ja mitaleilla, sekä huomioi työntekijöiden merkkipäivät tasavertaisesti. Itsensä toteuttamisen tarpeeseen on etätömahdollisuus, ja lisäksi noudatetaan liukuvaa työaika. Työnantaja myös tarjoaa mahdollisuutta osallistua omaa ammattiosaamista kehittäviin ja ylläpitäviin koulutuksiin.

Etätökykselyyn vastanneista lähes kaikki kokivat etätöön lisäävän työhyvinvointia. Tärkeimmiksi kehityskohteiksi nousivat yhteydenpidon ja luottamuksen parantaminen.

Etätöön mahdollisuus lisää työrauhaa. Se auttaa sovittamaan yhteen työn ja muun elämän, kun työmatkaan käytetty aika säästyy. Toimistossa voi olla viisikin työntekijää sa-

massa tilassa, ja työnteko voi olla välillä melko rauhatonta. Työrauha ja ajansäästö tuntuvat lisäävän tehokkuutta, sillä etätyöpäivänä saadaan enemmän aikaiseksi. Haitaksi koetaan sosiaalisten suhteiden väheneminen etätöön myötä. Lynch-yhteys ei korvaa kanssakäymistä ihmisten välillä. Etätöön lisääntyessä olisi tärkeää pitää myös fyysinen yhteydenpito kunnossa. Mietittävää voisi olla siinä, miten palaverit ajoitetaan. Voisiko paikallaoloa ja etäpäiviä organisoida vielä paremmin? Työyhteisön yhteenkuuluvuuden tunne ja hyvä ilmapiiri ovat tärkeimpiä asioita, ja siihen tarvitaan yhdessä vietettyä aikaa.

Esimiesten vastauksista tuli esille se, että osa heistä ei välttämättä luota siihen tekevätkö alaiset etäpäivänä työnsä. Luottamuspuola, jota teoriaosuudessa käsittelin, on etätyöpäivien haaste, ja osa esimiehistä suhtautuukin etätööhön penseästi. Luottamus on merkittävä osa työhyvinvointia. Etätö edellyttää molemminpuolista luottamusta ja vastavuoroisuutta, sekä työntekijän että työnantajan taholta. Vastauksista ilmeni, etteivät alaiset kokeneet luottamusta yhtä merkityksellisenä haasteena kuin esimiehet. Esimiehen tulisi siis olla paremmin perillä siitä, mitä työtehtäviä etäpäivänä tehdään. Etätöössä kannattaa pitää päiväkirjaa, joka toimii esimiehelle esitettävänä dokumenttina. Esimiehen ja alaisen pitäisi käydä säännöllisin väliajoin läpi se, mitä etäpäivänä on tehty.

Etätöössä korostuu itsensä johtaminen, ja johtamisen haaste on työntekijällä itsellään. Miten hän hallitsee omaa työntekoaan, kun perinteiset fyysiset ja ajalliset rakenteet eivät ole sitä ohjaamassa tai rajoittamassa. Etätö edellyttää siis itsensä johtamisen kykyä. Säännöllinen liikunta lisää jaksamista myös työelämässä, erityisesti toimistotyöntekijöillä se on erittäin tärkeää. Työnantaja tarjoaa mahdollisuuden liikuntaan lähityöpäivinä, ja tätä mahdollisuutta esimiesten tulisi enemmän kannustaa hyödyntämään.

Opinnäytetyön aihe löytyi viime kesänä, ja aloitin lähteisiin tutustumisen ja teoreettisen osuuden kirjoittamisen elokuussa. Opinnäytetyön tekoon olin suunnitellut käyttäväni noin neljä kuukautta, elokuusta marraskuun loppuun. Pysyin melko hyvin suunnitelmassani eikä suuria haasteita työn edetessä ilmennyt. Ainoa haaste aikataulullisesti oli prosessi, kun hain Pääesikunnasta lupaa kyselyn suorittamiseen, sekä tunnusten saanti Webropol-työkaluun. Ne yhteisesti viivästyttivät projektiani yli kuukaudella.

Kokonaisuudessaan opiskelu ja opinnäytetyön tekeminen ovat olleet mielenkiintoista ja antoisaa aikaa, joskin välillä raskasta oman työn ohella. Opinnäytetyöhöni liittyvän kyselyn suorittamiseen omalla työpaikallani sain tukea ja apua, ja koin, että kyselyyni suhtauduttiin positiivisesti. Opinnäytetyön saaminen selkeäksi ja loogiseksi kokonaisuudeksi aiheutti eniten haastetta, etenkin hioessani ja viimeistellessäni sen sisältöä.

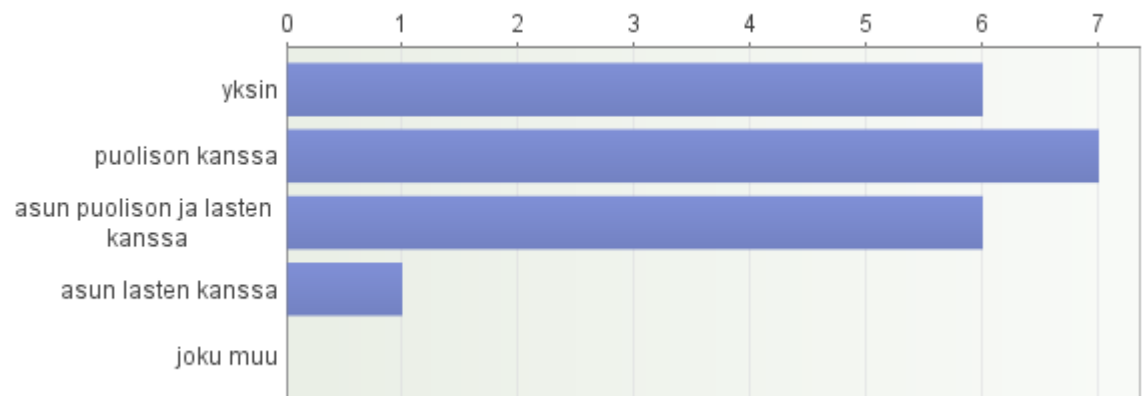
LÄHTEET

- Eskola Jari & Suoranta Juha. 2014. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 10 painos. Tampere: Vastapaino
- Fried Jason & Heinemeier Hansson David. 2014. Etänä, toimistoa ei tarvita. Commia, Mia Heiskanen. Viro: Meedia Zone OÜ
- Helle Minna. 2004. Etätyö. Helsinki: Edita Publishing Oy
- Jyväskylän yliopisto. 2009. Validiteetti ja realibiliteetti. Viitattu 10.8.2017. http://www.mit.jyu.fi/ope/kurssit/Graduryhma/PDFt/validius_ja_reliabiliteetti.pdf
- Kehusmaa Kirsti. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy
- Manka Marja-Liisa. 2012. Työn ilo. 1.-3. painos, 2012. Helsinki: Sanoma Pro Oy
- Manka Marja-Liisa & Manka Marjut. 2016. Työhyvinvointi. Liettua: BALTO print
- Pääesikunta. 2017. Normi: Työhyvinvointitoiminta Puolustusvoimissa. Asiakirjanumero: AN14317
- Päällystölehti Jalkanen Marko. 1/2016. Etätyö käyttöön Puolustusvoimissa. Viitattu 8.8.2017 <https://www.paallystoliitto.fi/site/assets/files/7155/pl1-16.pdf>
- Salmi Minna & Lammi-Taskula Johanna. 2011. Joustoa työn vai perheen hyväksi? Teoksessa Pietikäinen Petteri. (toim.) Työstä, joustaa ja jaksa Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus. Tallinna: Raamatutrukikoda
- Sotilasaikakauslehti Viita Ville. 1/2016. Etätyö otettiin käyttöön! Viitattu 8.8.2017 https://www.upseeriliitto.fi/files/5288/Paaluottamusmiehen_palsta_I.pdf
- Sydänmaanlakka Pentti. 2017. Älykäs itsensä johtaminen Näkökulma henkilökohtaiseen kasvuun. Turenki: Hansaprint Oy
- Tilastokeskus. 2007. Laadullisen ja määrällisen tutkimuksen erot. Viitattu 10.8.2017. <https://www.stat.fi/virsta/tkeruu/01/07/>
- Työministeriö. 2007. Etätyöopas työnantajille. Juhani Pekkola, Leena Uskelin (toim) Viitattu 13.9.2017. https://www.akava.fi/files/466/Etatyopas_tyontajalle.pdf
- Työturvallisuuskeskus TTK. 2009. Työhyvinvoinnin portaat. Päivi Rauramo. Viitattu 5.11.2017. https://ttk.fi/files/704/Tyohyvinvoinnin_portaat_tyokirja.pdf
- Valtionkonttori, Kaiku-palvelut. 2009. Strategia ja työhyvinvointi Työhyvinvoinnin kestävä kehittäminen. Helsinki: Paino Erweko Painotuote Oy
- Vanhala Sinikka & von Bonsdorff Monika. 2012. Henkilöstöjohtamisen hyvät käytännöt. Teoksessa Pyöriä Pasi. (toim) Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Hakapaino, 119-136.
- Vesterinen Pirkko (toim). 2006. Työhyvinvointi ja esimiestyö. Juva: WS Bookwell Oy
- Vilkman Ulla. 2016. Etäjohtaminen, Tulosta joustavalla työllä. Liettua: BALTO print
- Yle Uutiset. 2016. "Etätyössä saadaan enemmän aikaiseksi"-työn tuloksellisuutta ei voi seurata kellokortilla. Viitattu 4.8.2017 <https://yle.fi/uutiset/3-9064556>

Etätyökysely

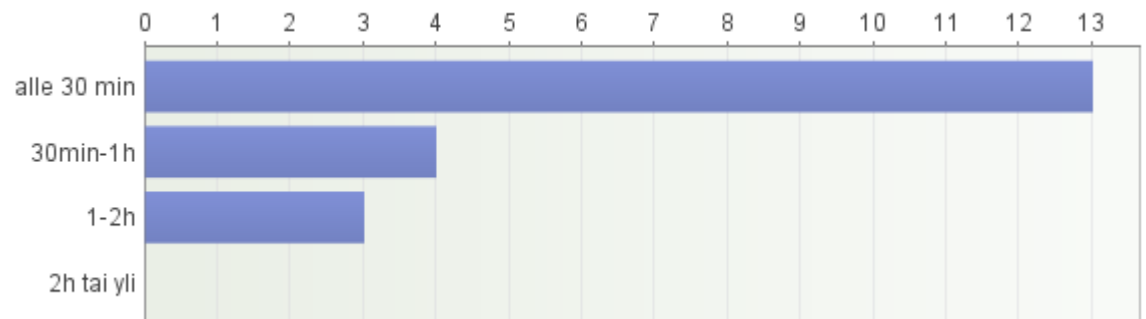
1. Mikä on asumismuotosi?

Vastaajien määrä: 20



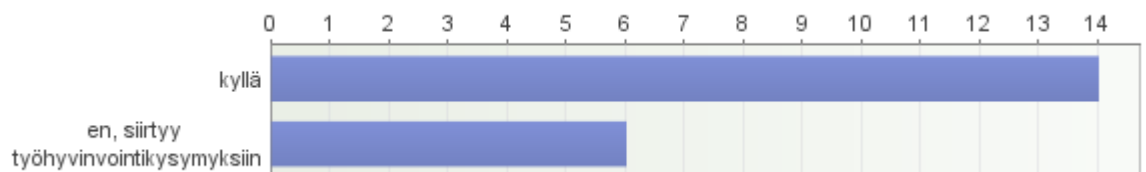
2. Kuinka paljon kuluu aikaa työmatkaasi?

Vastaajien määrä: 20



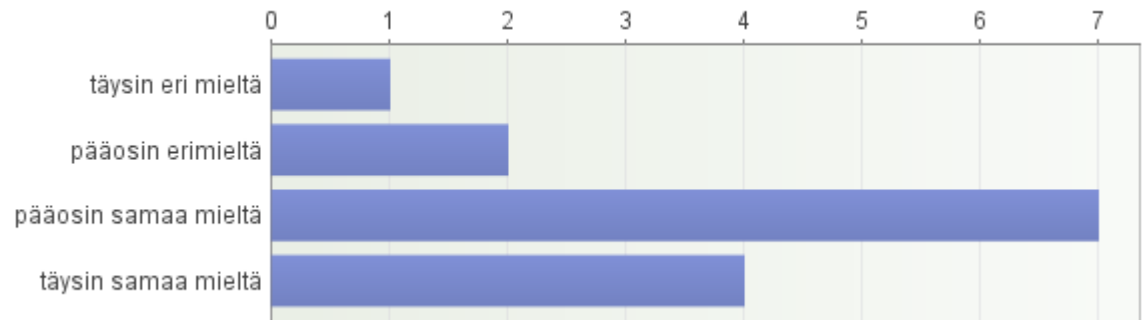
3. Teetkö etätöitä?

Vastaajien määrä: 20



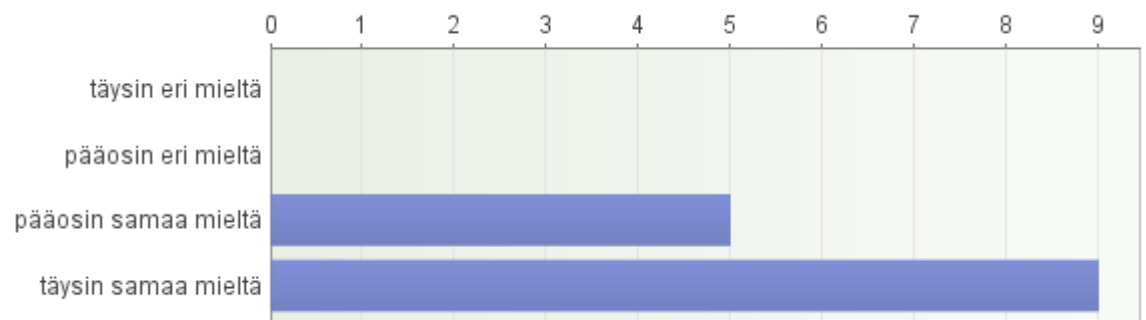
4. Valitse seuraavissa kysymyksissä omaa mielipidettäsi parhaiten kuvaava vaihtoehto. Ennen etätyön aloittamista kävimme esimieheni kanssa etätyön pelisäännöt läpi.

Vastaajien määrä: 14



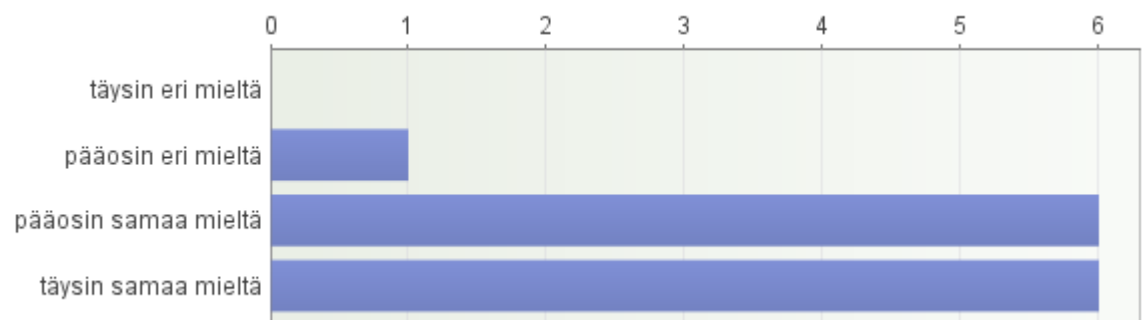
5. Etätyön mahdollistaminen on hyvällä tasolla 2.Logistiikkarykmentissä.

Vastaajien määrä: 14



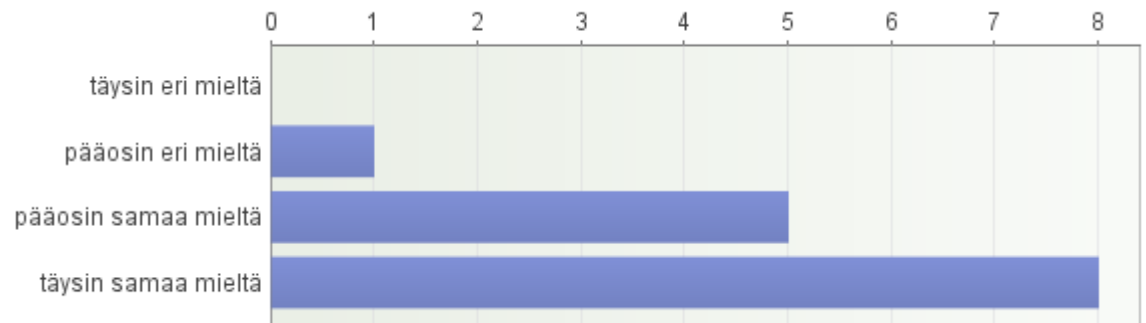
6. Etätyöpisteessäni on hyvä työrauha ja ergonomia.

Vastaajien määrä: 13



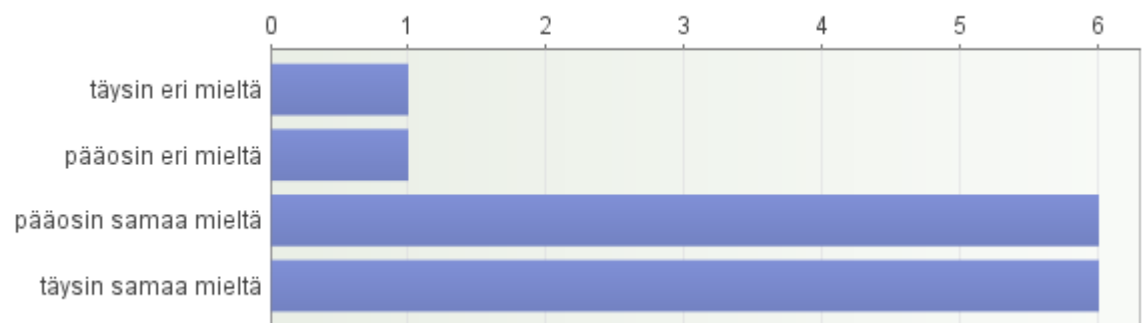
7. Etätyöpäiviä on mielestäni riittävästi.

Vastaajien määrä: 14



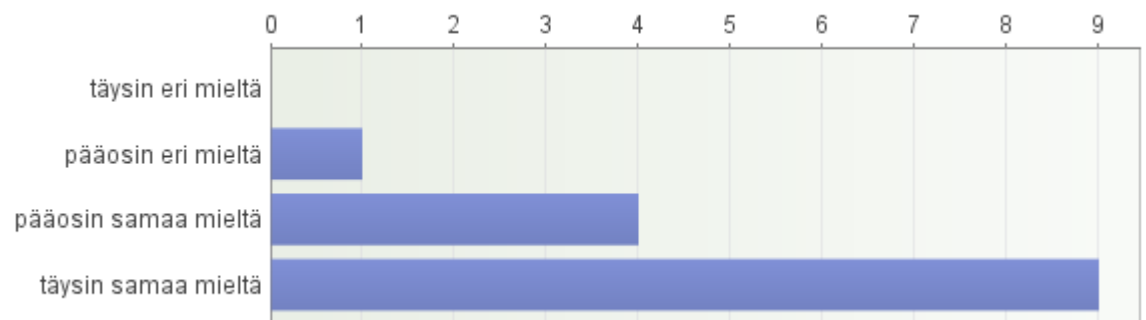
8. Seuraan etätyöpäivänä omaa työajankäyttöäni.

Vastaajien määrä: 14



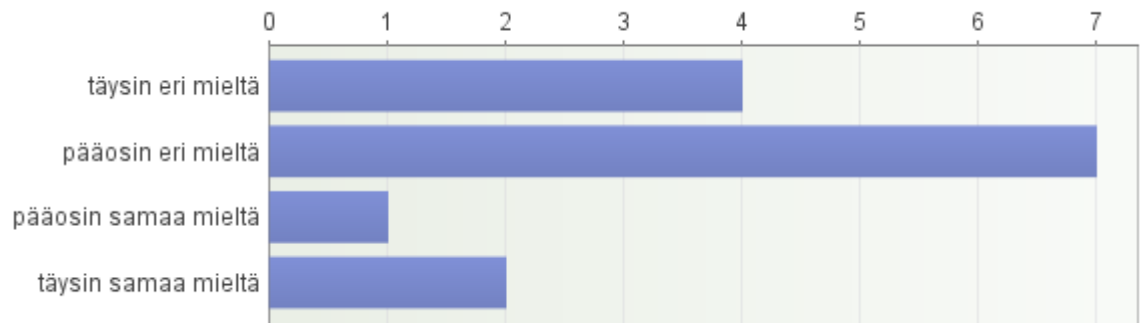
9. Etätyö on vaikuttanut hyvinvointiini positiivisesti.

Vastaajien määrä: 14



10. Yhteydenpito esimieheen ja työkavereihin on hankalampaa etäpäivänä.

Vastaajien määrä: 14



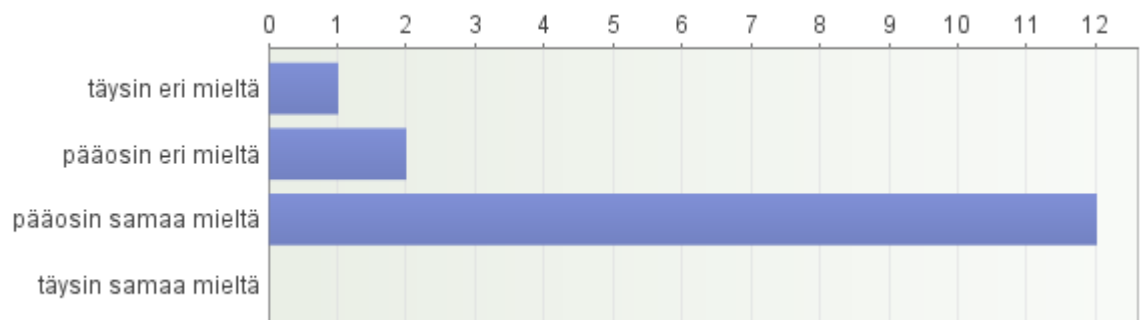
11. Jos koet, että yhteydenpito on hankalampaa etäpäivänä, miten vaikuttaisit informaation kulkuun? Muuten siirry seuraavaan kysymykseen.

Vastaajien määrä: 3

- Tietokoneella ja puhelimitse yhteydenpito on yhtä helppoa kuin toimistolta käsin, mutta kasvotusten tapaamiset ja kohtaamiset puuttuvat.
- Yhteydenpito on hankalampaa, koska ei voida keskustella kasvokkain. Paras ratkaisu tähän on tehdä töitä työpaikalla.
- Ihmiset aktiivisesti lyncissä ja maininta milloin vapautuu ym.

12. Etäpäivänä tulee tehtyä enemmän töitä kuin normaalina työpäivänä.

Vastaajien määrä: 14



13. Millainen vaikutus etätöön tekemisellä on omaan hyvinvointiisi?

Vastaajien määrä: 11

- Autolla ajaminen jää pois, varsinkin talviaikaan se on raskasta.
- Etätöypäivänä saa erinomaisesti työskentelyrauhan etenkin sellaisiin töihin, jotka vaativat syvää paneutumista. Hyvinvointi kasvaa, kun tuntuu, että työt hoituvat ja saa keskittyä oleelliseen. Toimistolla tuntuu, että aina jostain syystä tulee jotain pientä ja ylimääräistä juttua joka suunnalta. Joskus hyvinvointia edistää myös se, että saa oman rauhan noin muutenkin. Isot avokonttorit eivät sovellu sotilaan työhön. Yksityisyyttä ei ole ja kahdenkeskiset keskustelut ovat erittäin haastavia toteuttaa. Suosisin edelleen etätöiden sijaan toimistoa ensisijaisena paikkana kaikelle työlle, jos toimistolla olisi oma rauha ja sosiaali-tilat olisivat viihtyisät.
- Positiivinen vaikutus. Keskittyminen vaativiin työtehtäviin on helpompaa ja tekeminen on tehokasta.
- Parantava vaikutus, ei aikaan huonontanut
- Hyvä, pystyy keskittymään uusiin ohjeisiin ja saa paremmin keskittyttyä rästitehtäviin. Tulee vähemmän katkoksia ja häiriöitä.
- Nostava
- Kaksipiippuinen homma. Etätöissä tulee tehtyä vähemmän töitä, mutta muuta kuormaa tulee purettua enemmän, joten elämän paineet helpottuvat sitä kautta. Työmoraalille etäpäivä ei tee välttämättä hyvää eikä siis TYÖhyvinvoinnillekaan - epäsuoraa vaikutusta sillä toki on yleisen hyvinvoinnin kautta. TYÖhyvinvointi on kuitenkin sosiaalinen kokemus, jota ei voi kokea etänä....
- Helpottaa arkea, mutta vähentää sosiaalista kanssakäymistä työtovereiden kanssa.
- Työmatkat jäävät pois eli aikaa säästyy, Kotona olo on aina hyvinvointia.
- Hyvä ja piristävä, koska ei tarvitse käyttää aikaa ajamiseen, niin voi aloittaa työt sen sijaan kotona.
- Työrauha, pystyy keskittymään. Pystyy yhteensovittamaan työn ja perheen paremmin. Edesauttaa viihtyvyyttä työssä

14. Miten etätöön tekeminen vaikuttaa yksikön sisäiseen toimintaan? Esim. yhteydenpito, palaverit, sosiaalinen kanssakäyminen jne...

Vastaajien määrä: 12

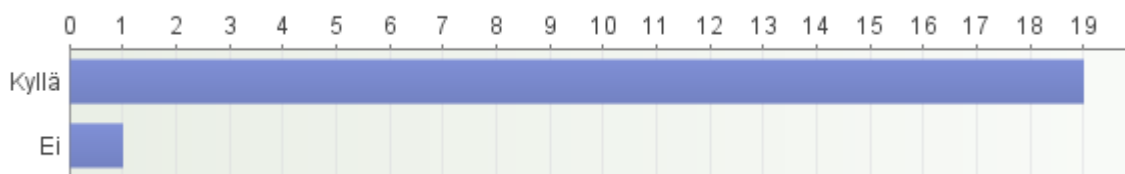
- Henkilökohtainen kontakti puuttuu, se on miinusta.
- Ei ole ollut suuri haaste. Yhteydenpito onnistuu puhelimella ja Lyncillä. Palaverit voi järjestää VTC:tä ja Lynciä hyödyntäen. Sosiaalinen kanssakäyminen olisi mukavaa viihtyisässä sosiaalilillassa ja kiireettömämmässä työympäristössä, mutta tällä hetkellä jatkuvan sosiaalisuuspurskeen keskellä ainakin itse kaipaen vetäytymistä omaan rauhaan. Siinä etätö on melko hyvä vaihtoehto, vaikkei kuitenkaan paras.
- Ei merkittävää vaikutusta. Sosiaaliseen kanssakäymiseen kasvotusten ehtii hyvin läsnäolopäivinä
- Sosiaalinen kanssakäyminen jää vähemmälle, palaveripäivinä ei yleensä pidetä etätöpäiviä
- Ei mielestäni mitenkään.
- Ei ole kanssakäymistä
- Aika pitkälti se lamauttaa sosiaalisen kanssakäymisen, vaikka LYNC hieman asiaa auttaakin. Verrattuna esimerkiksi samassa toimistossa työskentelyyn on etätöön sosiaalinen

kanssakäyminen kuitenkin ihan eri planeetalta ja mahdollistaa vain murto-osan kanssakäymisestä.

- Heikentää yhteishenkeä ja mahdollisuuksia pitää "pikapalavereita" vieraannuttaa työntekijöitä toisistaan.
- Kotona ei ole häiriötekijöitä niin paljon kuin toimistossa jossa on 3 henkeä samaan aikaan tekemässä töitä. Sosiaalista toimintaa saa riittävästi työkavereiden kanssa vaikka välillä onkin etätoissa.
- Ei juurikaan vaikutusta
- Ei vaikuta oikein mitenkään, koska etätyöyhteydet toimivat yleensä hyvin. Sosiaalinen toiminta toimii hyvin ja on riittävää.
- yhteydenpito ja palaverit onnistuu hyvin, sosiaalinen kanssakäyminen vähäisempää

15. Seuraavat kysymykset liittyvät työhyvinvointiin. Koetko, että sinulla on mahdollisuus vaikuttaa työpaikkasi työhyvinvointiin ja sen edistämiseen?

Vastaajien määrä: 20



16. Jos vastasit Ei. Miten haluaisit vaikuttaa työhyvinvoinnin edistämiseen 2.Logistiikkarykmentissä?

Vastaajien määrä: 1

- Yhteisiä tilaisuuksia - myös vapaa-ajalla.

17. Jos et ole tehnyt etätöitä, niin haluaisitko tehdä, jos se olisi mahdollista?

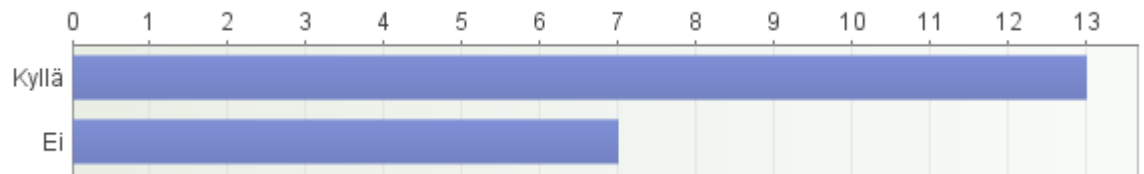
Vastaajien määrä: 7

- Ehkä, en osaa sanoa.
Siinä on omat hyvät ja huonot puolensa.
- En.
- On mahdollista, mutta en halua.
- Asun niin lähellä, etten ole nähnyt tarvetta etätyölle. Jos organisaatiomme siirtyisi esim. toiselle paikkakunnalle niin varmasti tekisin etätöitä
- Etätyö sopii vain hyvin valikoiden erikoistapauksissa. En kannata etätöiden tekemistä 2. Logistiikkarykmentissä yleisesti ottaen.
- Olen tehnyt

- Etätöön tekeminen on mahdollista, mutta työmatkan lyhydestä johtuen siihen ei ole tarvetta. Toisissa olosuhteissa hyödyntäisin varmasti etätömahdollisuutta.

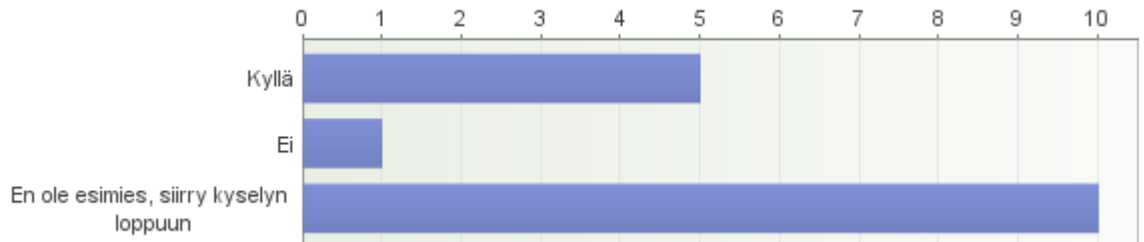
18. Käytätkö hyväksi työnantajan tarjoaman viikkoliikuntamahdollisuuden?

Vastaajien määrä: 20



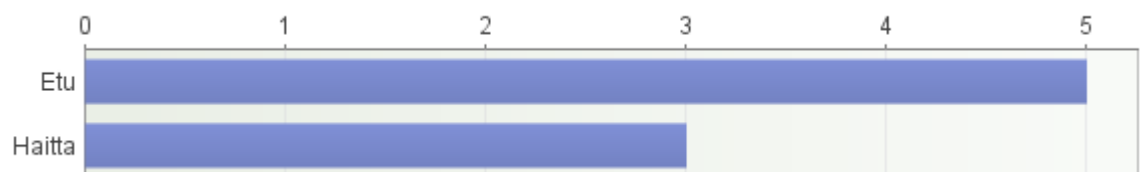
19. Seuraavat kysymykset ovat esimiesasemassa oleville. Muutoin voit siirtyä kyselyn loppuun. Onko etätö vaikuttanut yksikkösi toimintaan?

Vastaajien määrä: 16



20. Miten esimiehenä koet etätöön?

Vastaajien määrä: 7



21. Miten yhteydenpito ja työn valvonta ovat etätyön aikana onnistuneet?

Vastaajien määrä: 7



22. Onko etätyö vaikuttanut alaisen tavoitteisiin pääsemisessä? Jos on, niin miten?

Vastaajien määrä: 6

- Tavoitteet saavutetaan mielestäni melko hyvin, kun alaiset saavat rauhassa keskittyä omiin töihinsä etäpäivinä. Alaisilta on tullut paljon hyvää palautetta etätöistä. Tavoitettavuus on ollut melko hyvä. Tunnollisuutta toki vaaditaan ja valvoa pitää.
- Ajoittain töiden suunnittelu on epäonnistunut ja tämä näkyy muiden kasvaneena työkuormana.
Joskus etätyö tuntuu olevan korvike vapaapäivälle. Onneksi tämä on poikkeus.
- Vaikeasti mitattavissa. Tuskin ainakaan helpottanut. Etätyö heikentää työmoraaia.
- Ei merkittävästi.
- Ei ole vaikuttanut. Toiminta ja tulokset normaalit.
- Työssäkäynnin kuormittavuus on vähentynyt pitkämatkalaisten osalta ja oletettavasti on vaikuttanut henkiseen jaksamiseen.

23. Soveltuvatko mielestäsi kaiken tyyppiset tehtävät etätyönä tehtäviksi? Minkä tyyppiset tehtävät eivät mielestäsi sovellu?

Vastaajien määrä: 8

- Hyvin moni työ esikunnassa sopii etätöihin, kuten asiantuntijatyö, asiakirjavalmistelu, postinjakko yms. Ainoa soveltumaton työ tuntuu olevan operatiivinen työ, minkä toki ymmärtää.
- Tiedonhallinnallisesti opnet-puolen tehtävät eivät sovellu etätöiksi. Muuten suurin osa hallinnollisista töistä on tehtävissä etä- tai hajautettuna työnä.
- Ei esim. henkilöjohtaminen eikä ryhmätyötehtävät
- Lähinnä pitkäjänteistä tutkimustyötä edellyttävät tehtävät sopivat. Vuorivaikutusta edellyttävät tehtävät eivät. Kuormitus niille, jotka ovat paikalla, kasvaa.
- Eivät. Tiimityö, kouluttaminen ja tuotantotyö eivät ole etätyönä tehtäviä.
- Sopivat mm. hallinnolliset työt, toimistotyöt, asiantuntijatehtävät ja suunnittelutehtävät. Eivät sovi esim. tietyt valvontaa vaativat tehtävät (rakennusala) tai valmistusta (ruoka) ja logistiikkaa (kuljetus) sivuavat työt/tehtävät.
- Lähestulkoon, heti ei tule mieleen mitkä eivät sovi. Ehkä tapaamiset minkä henkeen kuuluu fyysisesti paikalla oleminen. Esimiehille esitettävät asiat tehtävä henkilökohtaisesti.
- Mahdollisten etätyötehtävien kirjo on hyvin laaja. Erityisesti työnjohto ja useimmat erikoistyövälineiden käyttöä edellyttävät tehtävät eivät sovellu.

Etätyön tekeminen on ehdottomasti tapahduttava työnjohdon ehdoilla ja tämä tarkoittaa erityisesti sitä, että vähäiseenkin tarpeeseen perustuen työntekijän tulee olla käytettävissä työpaikalla (esim. kokoukset).

24. Miten etätyö on vaikuttanut yksikkösi toimintaan? Esim. etu vai haitta, yhteydenpito jne...

Vastaajien määrä: 7

- Työkuorma on ajoittain epätasaisesti jaettu.
Työyhteisö on harvoin yhdessä koolla. Tosin tälle ei ole myöskään tarvetta.
- Henkilökohtaiset työkontaktit ovat vähentyneet
- Haitta. Juuri ketään ei ole joskus paikalla - tai ainakaan juuri silloin kun eniten tarvittaisiin.
- Yhteydenpito hankaloitunut.
- Etu. Ei noussut haittoja esiin. Yhteydenpito toiminut hyvin.
- Ehdottomasti positiivisesti.
- Etätyön teon mahdollisuus on pääasiassa etu. Monet päivittäiset työtehtävät eivät ole riippuvaisia tietyssä paikassa työskentelystä.

25. Etätyökysely päättyy tähän, Kiitos!

Vastaajien määrä: 6

- Kiitos ja tsemppiä opintojen loppuunsaattamisessa. :)
- Kiitos kiitos!
- Menestystä lopputyöhön!
- No problem
- Kiitos
- Tsemppiä tutkimustyöhön!